

GUÍA PRÁCTICA DEL **V AENC**

2023 - 2025



Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Avenida de América 25, 5ª Planta
Madrid - 28002

Depósito Legal: M-35663-2023

GUÍA PRÁCTICA DEL V AENC UGT FICA

Contiene Recomendaciones para
la Negociación Colectiva en esta
materia 2023-2025

10 - 11 de octubre de 2023

*El documento reproduce íntegro el Acuerdo de V AENC y de
color azul las recomendaciones de UGT FICA*



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA V AENC UGT FICA



En estos últimos años numerosas normas, fruto del Diálogo Social, han estado orientadas a paliar la situación y el complicado contexto social, económico y laboral que España viene atravesando desde la crisis de la Covid-19.

Desde UGT FICA defendemos el papel decisorio de la negociación colectiva como uno de los principales instrumentos para transformar e influir en la sociedad. Potenciar la participación de los agentes sociales en la empresa, se hace imprescindible para conseguir avances reales en la sociedad, y dota a la negociación colectiva de una gran importancia para convertirla en una herramienta transformadora.

Prueba de este carácter transformador del Diálogo Social es la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

(V AENC) el pasado 10 de mayo de 2023. Surge de la demanda de la sociedad española de alcanzar un acuerdo que reforzara la creación y el mantenimiento del empleo (para continuar la senda iniciada por la reforma laboral de 2021) en un contexto laboral de fuerte impacto de las transiciones tecnológica, ecológica y demográfica. Que además provocara una recuperación de los salarios y de las condiciones de trabajo, propiciando un clima de consenso y paz social, idóneo para el impulso de la productividad y la competitividad empresarial.

Para ello, en los criterios recogidos en el Acuerdo se hace un amplio recorrido por los contenidos de los convenios colectivos, y los criterios salariales se basan en la recuperación del poder de compra de las personas trabajadoras, pactando incrementos y cláusulas de revisión salarial, que eviten la devaluación salarial de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

Con una vigencia de 2023 a 2025, se convierte en un marco referencial y obligacional y es también el primer AENC que introduce una amplia serie de medidas y recomendaciones a la negociación colectiva para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Así como orientaciones y propuestas en muchas de las materias recogidas en convenio colectivo, como son: Vigencia, Comisiones Paritarias, Contratación, Jubilación Parcial, Formación, Retribución, Incapacidad Temporal, Seguridad y Salud, Flexibilidad Interna, Teletrabajo, Desconexión Digital, Igualdad, Discapacidad, LGTBI, Violencia de Género y Transición Tecnológica, Digital y Ecológica.

Desde UGT FICA llevamos tiempo poniendo de manifiesto la necesidad de impulsar una negociación colectiva verde incluyendo cláusulas de participación y consulta, de las personas trabajadoras y sus representantes, en los procesos de transición ecológica en los sectores y las empresas.

Así mismo, tenemos la firme convicción de que una óptima distribución de la jornada, la reducción del tiempo de trabajo, un modelo de relaciones laborales más justo y la mejora de las condiciones laborales están directamente relacionadas con la posibilidad o no de alcanzar mejores niveles de conciliación laboral y personal, así como de prevención y protección de la salud de las personas trabajadoras teniendo en cuenta los insostenibles niveles de siniestralidad laboral. Todas

estas premisas están recogidas, en menor o mayor medida, en el eje troncal del V AENC y desarrolladas a lo largo de los 16 capítulos.

UGT FICA pretende que la presente guía sea una herramienta práctica, útil, precisa, manejable y accesible para nuestras negociadoras y negociadores. Para ello, al texto del propio Acuerdo y en cada uno de los capítulos desarrollados en el mismo, hemos incorporado valoraciones y recomendaciones en relación a los criterios marcados por el AENC, que consideramos que pueden clarificar, contribuir y ayudar en los procesos de negociación que se lleven a cabo en los ámbitos de nuestra Federación.

Mariano Hoya
Secretario General UGT FICA

ÍNDICE

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA V AENC UGT FICA 2

CAPÍTULO I. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL 10

- 1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional 11
- 2. Ámbito temporal 11
- 3. Comisión de seguimiento 12

CAPÍTULO II. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 14

- 1. Vigencia y ordenación del proceso negociador 15
- 2. Comisiones paritarias 16
- 3. Sistemas de solución autónoma de conflictos laborales 19

CAPÍTULO III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN 22

- 1. Modalidades de contratación 23
- 2. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación 33

CAPÍTULO IV. JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE 38

CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.42

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIÓN.50

- 1. Estructura salarial. 51
- 2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales 52
- 4. Previsión social complementaria.55

CAPÍTULO VII. INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES.58

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO62

- 1. Clasificación profesional y movilidad funcional68
- 2. Ordenación del tiempo de trabajo 71
- 3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios.74
- 4. Expedientes de regulación temporal de empleo ERTE y Mecanismo RED76

CAPÍTULO IX. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA.78

- 1. Clasificación profesional y movilidad funcional 80
- 2. Ordenación del tiempo de trabajo 81
- 3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios.85
- 4. Expedientes de regulación temporal de empleo ERTE y Mecanismo RED86

CAPÍTULO X. TELETRABAJO 90

CAPÍTULO XI. DESCONEXIÓN DIGITAL.98

CAPÍTULO XII. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. 102

CAPÍTULO XIII. DISCAPACIDAD 108

CAPÍTULO XIV. DIVERSIDAD. LGTBI 112

CAPÍTULO XV. VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO. 118

CAPÍTULO XVI. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y
ECOLÓGICA. 122

1. Transición tecnológica y digital. 123
2. Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización 124
3. Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de
control humano y derecho a la información sobre los
algoritmos 136
4. Transición ecológica 138

ANEXO 1. DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES
PARITARIAS. 144

CAPÍTULO I.
NATURALEZA
JURÍDICA Y
ÁMBITOS DEL
ACUERDO
INTERCONFEDERAL

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias, que tenemos la condición de más representativas a nivel estatal, asumimos directamente los compromisos del presente Acuerdo y nos obligamos, por tanto, a ajustar nuestro comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de nosotras reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo, consideramos que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y que el tratamiento de las mismas en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes deberemos intensificar los esfuerzos para establecer con nuestras respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

2. Ámbito temporal

El Acuerdo tendrá una vigencia de tres años (2023-2025).

Las Organizaciones firmantes nos reuniremos tres meses antes de la finalización del año 2025, al objeto de iniciar las negociaciones de un

nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

RECOMENDACIONES UGT FICA

La vigencia de los convenios colectivos no tiene por qué coincidir con la del AENC, habrá que ver en cada sector o empresa, y en función del contenido del acuerdo, la conveniencia de llegar hasta el 2025 o ir más allá. Hay que tener en cuenta que la vigencia del AENC va muy ligada con los acuerdos retributivos y la previsión económica.

Si estamos en un sector o empresa con dificultades para pactar incrementos salariales, y está muy condicionado por lo pactado en AENC, la vigencia se puede hacer coincidir llegando hasta 31 de diciembre de 2025, pero teniendo en cuenta que la negociación del siguiente AENC posiblemente bloquearía la negociación sectorial o de empresa hasta que se acuerde.

3. Comisión de seguimiento

En este Acuerdo constituimos una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias del mismo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

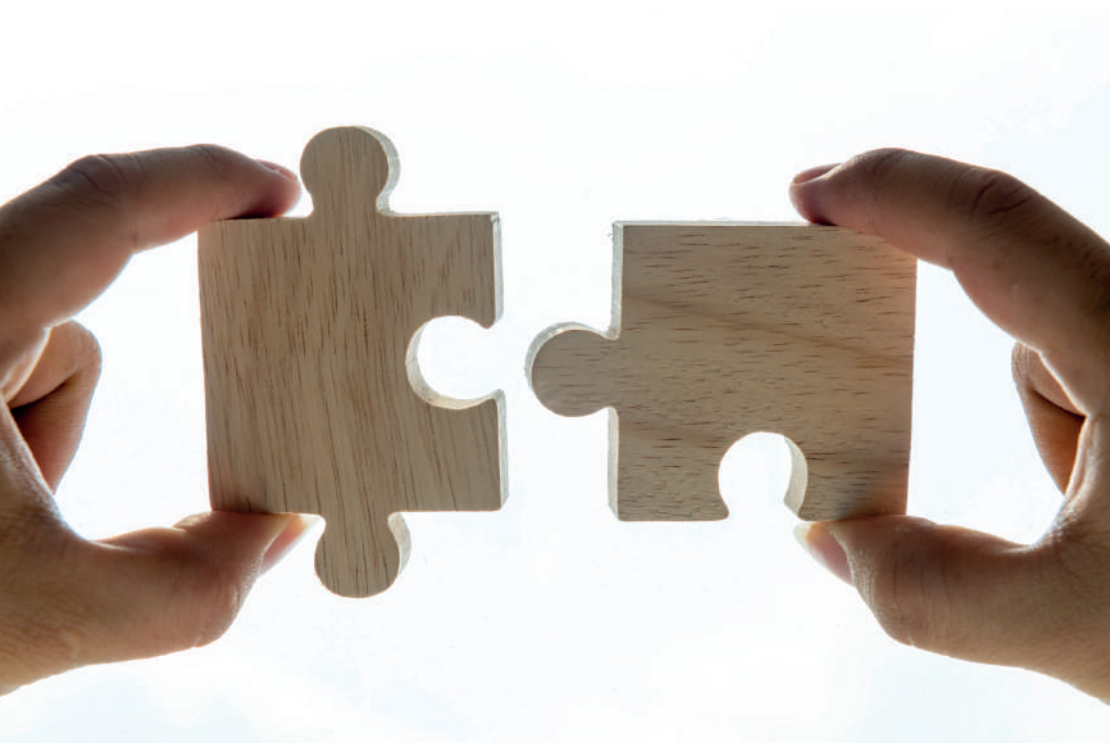
A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas y articulará los Grupos de Trabajo que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Se debería incluir en los convenios colectivos una cláusula de consulta a la Comisión de Seguimiento del AENC sobre las dudas o discrepancias que surjan en la negociación respecto de los criterios y contenidos del V AENC. Dicha consulta se deberá canalizar a través de las Federaciones sindicales y patronales estatales. Este mecanismo puede garantizar el respeto al carácter obligacional del AENC.



CAPÍTULO II. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Con esa visión, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo tenemos el firme propósito de impulsar la negociación colectiva, fomentando la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes.

1. Vigencia y ordenación del proceso negociador

Para preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, planteamos a las partes negociadoras de convenios colectivos:

- Impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas.
- Promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma

de Conflictos laborales (VI ASAC), de impulso de la negociación colectiva y prevención de conflictos.

RECOMENDACIONES UGT FICA

- 1. Como norma general, impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas.*
- 2. La reforma realizada en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, después de la reforma laboral de 2022 (Real Decreto-ley 32/2021), consolida la vigencia ultractiva del convenio en caso de que, finalizado el proceso de negociación, no hubiera sido posible alcanzar un acuerdo.*
- 3. Por este motivo, desde el punto de vista de la negociación, es recomendable abordar la ultraactividad en el convenio que sea indefinida, consolidando lo recogido en la reforma laboral.*
- 4. Promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales en caso de no acuerdo transcurrido un año desde el inicio de la negociación teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC), de impulso de la negociación colectiva y prevención de conflictos.*

2. Comisiones paritarias

Las Organizaciones firmantes coincidimos en la necesidad de potenciar las comisiones paritarias y sus funciones, dotándolas de un régimen ágil y flexible de funcionamiento que permita mejorar su eficacia para reforzar la autonomía colectiva.

En tal sentido, recordamos la conveniencia de tener en cuenta el anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias recogido en el VI ASAC.

Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la comisión paritaria, se debe establecer un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

El convenio colectivo de cualquier ámbito deberá regular los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la comisión paritaria, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

Con el fin de facilitar el contacto y comunicación con las comisiones paritarias, se anima a las personas negociadoras de convenios a domiciliar las mismas en la sede de la Fundación SIMA o de sus homólogas autonómicas, en función del ámbito territorial de aplicación del respectivo convenio.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Llevamos años insistiendo en la importancia que tiene para las personas trabajadoras el cumplimiento de lo pactado en los convenios colectivos, y el papel que debemos jugar para lograrlo. Entre otros motivos, porque la negociación colectiva no acaba con la firma del convenio, sino que es necesario realizar un seguimiento continuo y puntual de la correcta aplicación de lo pactado.

Para ello es necesario que en todos los convenios se establezcan comisiones paritarias o mixtas, incluyendo una definición clara de todas sus competencias y de los procedimientos de actuación. También es necesario que se las dote de los recursos materiales y de un crédito horario específico para que puedan desarrollar de forma efectiva el ejercicio de su actividad.

Precisamente desde un modelo de participación y gestión sindical amplia, las comisiones paritarias deben tener un importante protagonismo, por lo que el reconocimiento de las mismas como institución de mediación y de gestión de las materias objeto de aplicación del convenio colectivo en el sector y la empresa, inclusive en

el caso de no existir representación sindical y/o unitaria, debe ser definitivo.

Por tanto, en base a estas consideraciones recomendamos:

Fundamental incluir como primera función la interpretación del convenio, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

- 1. Establecer que la Comisión Paritarias podrá instar los trámites preceptivos para la convocatoria de la Comisión negociadora del acuerdo estatal, con el objetivo de proceder a la revisión o modificación del mismo.*
- 2. Dotar a las comisiones paritarias de un reglamento de funcionamiento en el que establezcamos sus funciones, los procedimientos, los plazos de comunicación, audiencia y resolución, así como la documentación a aportar para garantizar que su funcionamiento sea ágil. Ser especialmente exhaustivos en los casos de inaplicación de convenio colectivo.*
- 3. Constituir dentro de las Comisiones Paritarias comisiones específicas en materia de salud laboral, de medio ambiente, de igualdad de oportunidades, de formación, digitalización y derechos digitales... y aquellas otras materias específicas que consideremos relevantes en el sector o empresa.*

Al final se incluyen como Anexo 1, recomendaciones básicas de las comisiones paritarias, desarrolladas más ampliamente.

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del Sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

1.º Convenio Colectivo General: Este VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento viene a sustituir al VII Convenio General. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2.º Convenios Colectivos de Ámbito Inferior:

2.1. Convenios Colectivos Provinciales, y, en su caso, de Comunidad Autónoma: Son aquellos Convenios que tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que se establecen en el artículo 3.

2.2. Convenios de Empresa: Son aquellos Convenios suscritos entre la Empresa y los comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, secciones sindicales que tienen por objeto desarrollar la aplicación en las empresas de las materias reservadas a su ámbito, conforme a lo establecido en el artículo 3.

3. Sistemas de solución autónoma de conflictos laborales

Las Organizaciones signatarias de este Acuerdo nos sentimos plenamente comprometidas en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma, por lo que llamamos a las partes negociadoras a impulsar su utilización, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) de impulso y promoción de la negociación colectiva, de mediación preventiva de conflictos y de intervención en casos de bloqueo de la negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad.

Para ello debieran establecerse en los convenios colectivos compromisos y referencias expresas de utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

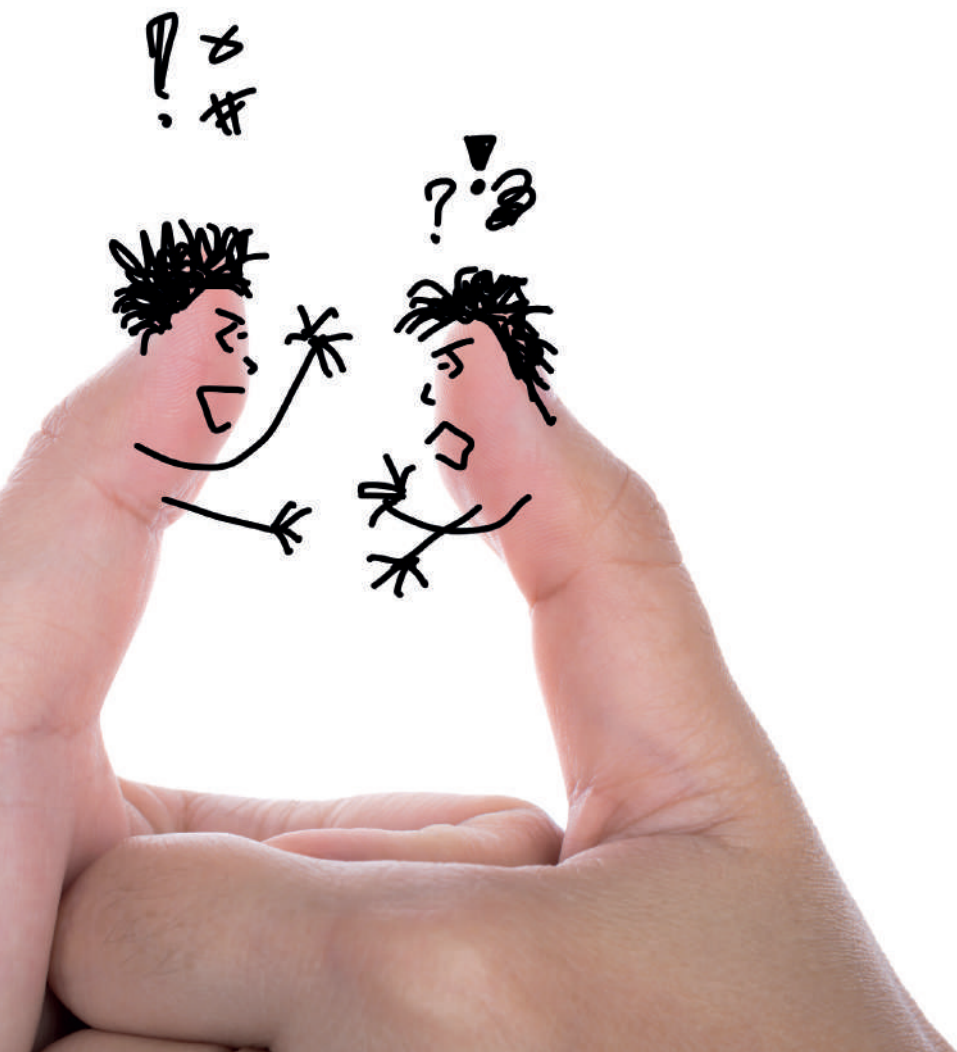
RECOMENDACIONES UGT FICA

Subrayamos la importancia que desde el punto de vista sindical tiene la utilización de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma para llevar a cabo los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflic-

tos colectivos y en su caso, individuales. Estos organismos garantizan que aquellos procedimientos se realizarán bajo el paraguas y los principios de paridad, gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.

Por tanto, recomendamos:

- 1. Impulsar la utilización de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma.*
- 2. Establecer en los convenios colectivos compromisos y medidas concretas para impulsar la utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo. También en el caso de conflictos individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.*
- 3. Incluir las medidas y planes de igualdad dentro de los mecanismos de solución autónoma. Deberían servir, también, para poder canalizar, al menos transitoriamente, aquellos planes que no podemos atender en empresas sin representación sindical.*



CAPÍTULO III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

El 30 de diciembre de 2021 se publicó el Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que recogió el fruto del intenso proceso de diálogo social tripartito.

Este nuevo marco regulatorio incorpora importantes menciones a la negociación colectiva y un nuevo modelo de contratación laboral en España que nos invita a introducir de forma ordenada los significativos cambios que van a afectar a las empresas y a las personas trabajadoras.

Hasta la fecha la Reforma laboral arroja buenos resultados. Para seguir avanzando en esa dirección es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha Reforma.

1. Modalidades de contratación

Para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

Período de prueba:

Duración, para facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad de la persona trabajadora y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa, realizando las experiencias que constituyan el objeto de la prueba (art. 14.1 del ET).

Contrato de duración determinada:

En los convenios o acuerdos colectivos:

Acordar, en su caso, medios distintos al anuncio público que garanticen la trasmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada (art. 15.7 del ET).

En los convenios colectivos:

Duración del contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, con el límite de tres meses (art. 15.3 del ET).

Planes y criterios de reducción de la temporalidad en línea con lo dispuesto en el artículo 15.8 del ET.

Medidas para facilitar el acceso efectivo a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo (art. 15.8 del ET).

En los convenios sectoriales:

Ampliar, en su caso, hasta un máximo de un año el contrato por circunstancias de la producción derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la misma (art. 15.2 del ET).

Fijos discontinuos:

Con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo que persigue la Reforma Laboral de 2021, que, entre otras fórmulas, se materializa en la potenciación del contrato fijo discontinuo cuando haya intermitencia y recurrencia en los trabajos, recomendamos desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las

necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores y de las empresas.

Para conseguir dicho objetivo, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

En los convenios colectivos o, en su defecto, en los acuerdos de empresa:

Criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento, teniendo presente que, en todo caso, el mismo deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia fehaciente de la notificación (art. 16.3 del ET).

En los convenios colectivos sectoriales:

En los supuestos en que el contrato fijo discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata, el plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas (art. 16.4 del ET).

Bolsa sectorial de empleo (art. 16.5 del ET).

Celebración del contrato a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen (art. 16.5 del ET).

Censo anual del personal fijo discontinuo (art. 16.5 del ET).

En su caso, periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (art. 16.5 del ET).

En los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, acuerdos de empresa:

Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario (art. 16.7 del ET).

Tiempo parcial:

Con el propósito de mantener un sistema de contratación que genere estabilidad, consideramos que el contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una herramienta adecuada para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas.

Para cumplir adecuadamente esta finalidad, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

Ampliar, en su caso, el número de interrupciones en la jornada, cuando ésta se lleve a cabo de forma partida (art.12.4.b del ET).

Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo (art. 12.4.e del ET).

Medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional continua (art. 12.4.f del ET).

Porcentaje máximo de horas complementarias, sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30% de las mismas (art. 12.5.c del ET).

Plazo de preaviso de realización de horas complementarias (art. 12.5.d del ET).

Porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria, sin superar el 30% de las horas ordinarias contratadas (art. 12.5.g del ET).

RECOMENDACIONES UGT FICA

General

La contratación en los convenios colectivos debemos abordarla de forma integral, no debemos entrar en planteamientos de modificación o adaptación parcial de la reforma laboral, sino entrar en todos aquellos aspectos que la reforma deja a la negociación colectiva. Es fundamental partir de la premisa que la contratación temporal es la excepción, y por tanto requiere dejar clara su causalidad y justificarla.

La negociación colectiva, en los ámbitos de nuestra Federación, se articula fundamentalmente en torno a los convenios sectoriales (estatales, provinciales y otros) que en su articulación de la nego-

ciación suelen reservar, de forma exclusiva al ámbito sectorial (principalmente al ámbito estatal), la regulación de los criterios y modalidades de contratación, quedando de esta forma limitado o bloqueado el acceso de otros convenios colectivos de ámbito inferior a estas posibilidades de negociación.

Por este motivo, las referencias a las posibilidades de negociación colectiva en el ámbito de UGT FICA están referidas exclusivamente a los convenios sectoriales a diferencia del V AENC que incluye otros tipos de convenios y acuerdos colectivos.

En el caso de aquellos sectores que no tengan un convenio sectorial de referencia, la regulación en materia de contratación, por convenio de empresa o acuerdo colectivo, deberá ajustarse a las previsiones del V AENC.

Período de prueba

En este apartado también se recuerda las posibilidades de regular, a través del convenio colectivo, el periodo de prueba, apartado que está adquiriendo especial relevancia al hilo del aumento de la contratación indefinida y de resituar este tiempo a su verdadero papel en las relaciones laborales.

Para que podamos reducir la duración del período de prueba en los convenios colectivos de ámbito inferior, es necesario que en los convenios estatales establezcamos esta posibilidad de acuerdo con el art. 84.4 del ET.

Contrato por circunstancias de la producción y de sustitución de la persona trabajadora.

La negociación colectiva sectorial permite:

- 1. Establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras con contratos temporales a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesional.*

2. *Valorar la posible ampliación de la duración máxima del contrato de circunstancias de la producción de seis meses hasta un máximo de un año. En caso de ampliarse, debe justificarse y debe vincularse a índices de temporalidad en el sector o en las empresas para que no suponga un incremento de la temporalidad. Por tanto se deberían de definir las fuentes para obtener estos índices, los períodos a tener en cuenta para obtener el cómputo, y establecer los mecanismos de comunicación de estas circunstancias que permitan la ampliación de la duración del contrato.*
3. *Definir los puestos de trabajo cubiertos por contratos de circunstancias de la producción para evitar que las empresas finalicen el contrato temporal y contraten a otra persona para el mismo puesto de trabajo a través de otro contrato por circunstancias de la producción.*
4. *Identificar causas de reducción de jornada que permitan completar la jornada reducida a través del contrato de sustitución.*
5. *Reducir la duración del contrato de sustitución por cobertura de vacante que en ningún caso podrá superar los tres meses de duración.*
6. *Establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa.*
7. *Definir criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.*
8. *Fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.*
9. *Establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición, para convertir los contratos en indefinidos.*

10. Recordar que las empresas deberán pasar a la RLPT en el último trimestre del año una previsión anual de los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida (90 días no consecutivos al año).

Contratos a tiempo parcial

Teniendo en cuenta que más de la mitad de los contratos a tiempo parcial son porque no se les ha ofrecido la oportunidad de trabajar a tiempo completo, y que más del 70% de estos contratos a tiempo parcial no deseados son ocupados por mujeres, los negociadores sindicales debemos estar vigilantes a esta modalidad contractual para evitar su uso fraudulento e introducir cláusulas que garanticen que efectivamente correspondan a su verdadera naturaleza.

Por tanto, hay que prestar especial atención a:

1. Recoger en los convenios la causalidad de este tipo de contratos, para evitar que se trocen contratos a tiempo completo.
2. Limitar o reducir hasta el 30% el número de horas complementarias y establecer un preaviso razonable para su realización.

Contratos Fijos-discontinuos:

Este tipo de contrato se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

También podrán concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

A través de la negociación colectiva se pueden establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En defecto previsión en convenio cabe acuerdo de empresa.

Ponemos el foco de atención sobre algunas cuestiones relevantes en la negociación del desarrollo del contrato fijo discontinuo:

- 1. En función de las necesidades del sector, definir un periodo mínimo de llamamiento anual.*
- 2. En función de las necesidades del sector, establecer un porcentaje mínimo de jornada laboral en los convenios colectivos sectoriales.*
- 3. En el supuesto excepcional que por distintas circunstancias (climatológicas, técnicas, organizativas...) un año no se pueda cumplir ese porcentaje mínimo de jornada, establecer la posibilidad, previa justificación y acuerdo con la RLPT, de acumular esos mínimos anuales en más de un año natural.*
- 4. Cuando las empresas prevean la presentación de expedientes de regulación de empleo, ERE o ERTE, las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo tendrán la consideración de personas trabajadoras con carácter indefinido a todos los efectos.*
- 5. El llamamiento a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación debería realizarse exclusivamente por escrito, en detrimento de la utilización de otros medios de comunicación como WhatsApp, SMS o correo electrónico. O, en todo caso, acudir a un doble mecanismo para garantizar su conocimiento por la persona trabajadora.*
- 6. El llamamiento debe realizarse con una antelación adecuada. A este respecto, el plazo de preaviso mínimo que se establezca no debería ser inferior a 7 días naturales o una semana, en todo caso.*

7. *La posibilidad de permitir la celebración del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial debe ser una opción enormemente restringida. Su utilización no sólo deberá de estar objetiva y suficientemente justificada por las peculiaridades de la actividad del sector, sino que, además, debería llevar consigo el establecimiento de fuertes compromisos de mejora del empleo y de las condiciones de trabajo.*
8. *Determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses.*
9. *Establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos periodos. Además establecer el mecanismo a seguir si hay un llamamiento por la empresa, y la persona trabajadora se encuentra trabajando en esa bolsa sectorial para que no pierda su puesto de trabajo.*
10. *Configurar la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y comunicarlo a la RLT. Recomendamos especial vigilancia por parte de la RLPT de la contratación que se está llevando a cabo en las empresas.*
11. *Negociar una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.*
12. *Recordar la obligación que tiene la empresa de comunicar a la RLPT los contratos de puesta a disposición (ETT) que celebre, justificando el motivo. Conviene recordar, que aunque se haya abierto a las ETT la posibilidad de hacer contratos fijos discontinuos, no se han modificado los requisitos que determinan cuando se puede hacer un contrato de puesta a disposición.*



2. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema de desempleo juvenil en España y la necesidad de facilitar la recualificación profesional que permita transitar desde sectores con excedente de personal hacia aquéllos con dificultades para encontrar personas con el perfil profesional demandado, especialmente en un entorno como el actual, de continuos cambios, en los que es preciso un aprendizaje permanente.

Por ello, la negociación colectiva debe impulsar la contratación de jóvenes y personas en transición en el empleo, promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación.

Con tal fin, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

En los convenios o acuerdos colectivos:

Criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres (art. 11.6 del ET).

Compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.6 del ET).

En los convenios colectivos:

Retribución del tiempo de trabajo efectivo del contrato de formación en alternancia (art. 11.2.m del ET).

Retribución, en su caso, del contrato para la obtención de la práctica profesional, en cuyo defecto será el del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, conforme al tiempo de trabajo efectivo (art. 11.3.i del ET).

Duración del periodo de prueba en los contratos para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3.e del ET).

Porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos (DA 1ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

En los convenios sectoriales estatales o autonómicos y, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior:

Duración máxima y/o mínima, dentro de los límites legales, de los contratos para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3. c del ET).

Puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante un contrato formativo (art. 11.4.e del ET).

RECOMENDACIONES UGT FICA: CONTRATOS FORMATIVOS

Tienen por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos y posibilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

En lo relativo los jóvenes, este colectivo continúa sufriendo las consecuencias de las diferentes crisis. Gracias a la reforma laboral se han paliado algunos efectos, pero sigue sin resolverse el alto nivel de desempleo, y los puestos de trabajo que se ofrecen a este colectivo siguen siendo demasiado precarios, con una elevada tasa de parcialidad y salarios bajos. Todo esto implica tanto una pérdida de derechos laborales como de protección social.

Desde UGT FICA recomendamos:

- 1. Impulsar la contratación de personas jóvenes y personas en transición en el empleo, promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación.*
- 2. Incluir garantías de buenas prácticas en la utilización de estos tipos de contratación en las empresas.*

Desde el punto de vista de la negociación, mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se podrá:

- 1. Incrementar la retribución del contrato formativo en alternancia (en defecto de negociación: 60% primer año y 75% segundo año respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo de las funciones desempeñadas) que en ningún caso estará por debajo del SMI.*
- 2. NO reducir en los contratos para la obtención de la práctica profesional la retribución por el tiempo de trabajo efectivo de trabajo ya que en su defecto se aplicará la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.*
- 3. Determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de este contrato formativo.*
- 4. Establecer los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contrato formativo.*
- 5. Establecer los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.*
- 6. Fijar compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.*
- 7. Configurar la duración del contrato de formación en alternancia que será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Sin embargo, si es posible establecer la duración del contrato para la práctica profesional (no podrá ser inferior a 6*

meses ni exceder de un año) atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

- 8. Reducir el periodo de prueba para el contrato para la obtención de la práctica profesional (no cabe periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia). Si no hay previsión convencional el periodo no podrá exceder de un mes.*



CAPÍTULO IV. JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE

La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

Con tal fin, los convenios colectivos podrán reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación e impulsarán, en su caso, los mecanismos para su puesta en marcha en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias.

Igualmente, se potenciarán desde los convenios fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral.

Asimismo, las Confederaciones signatarias de este Acuerdo instamos al Gobierno a abrir la Mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto ley 2/2023, de 16 de marzo, dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Desde UGT FICA seguimos reivindicamos en primer término el cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto ley 2/2023, de 16 de marzo, que aunque no se ha

producido en el plazo previsto, debe resolver y prorrogar la jubilación parcial y el contrato de relevo en el sector manufacturero industrial. Por otro lado, seguiremos pidiendo la posibilidad de aplicar el contrato relevo a todos los sectores del ámbito de UGT FICA.

Así mismo, exigimos, en cumplimiento de la disposición final segunda de la Ley 21/2021, el desarrollo de la normativa en materia de coeficientes reductores para la jubilación en determinadas actividades atendiendo a en aquellos grupos o actividades profesionales en las escalas, categorías o especialidades, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

En los convenios colectivos debemos recoger:

- 1. El acceso a la jubilación parcial con contrato relevo, estableciendo el compromiso de la empresa de analizar cualquier propuesta o solicitud de jubilación parcial presentada por las personas trabajadoras, con el objetivo de facilitarla, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.*
- 2. Cláusulas de carácter vinculante y que estén ligadas al mantenimiento del empleo en las empresas.*
- 3. Garantías de que el contrato de las personas trabajadoras por contrato relevo sea de carácter indefinido. Así mismo, garantizar que las condiciones de trabajo, generales y en materia salarial, sean las mismas para la persona trabajadora relevista que las de la relevada.*



CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Para las Organizaciones firmantes es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos. Para ello son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora.

La formación continua resulta imprescindible si queremos fomentar una nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de las competencias de los trabajadores y trabajadoras, también en el lugar de trabajo.

Conscientes de ello, las Organizaciones signatarias consideramos fundamental contribuir, a través de la negociación colectiva, a potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a:

- Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación.
- Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.

- Fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.
- Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación.
- Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.



RECOMENDACIONES UGT FICA: FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

Nuestra acción sindical, en materia de Formación, debe ir enfocada a facilitar la adquisición de nuevas competencias y capacidades a todas las personas trabajadoras, ya que pueden ser determinantes para el desarrollo de la carrera profesional, el mantenimiento del empleo y la mejora de su empleabilidad ante la transformación de la industria como consecuencia de los cambios de modelo energético, la digitalización y la transición hacia la sostenibilidad. Para ello, es fundamental introducir en los convenios colectivos la creación de espacios de diálogo o Comisiones de Formación en todos los centros de trabajo de más de 100 personas trabajadoras.

Estas Comisiones Paritarias, deben ser el espacio para hablar de asuntos relacionados con la formación, entre otros:

- 1. El cumplimiento de las 20 horas de formación en jornada laboral regulando las diferentes casuísticas y necesidades.*
- 2. Controlar los créditos de formación bonificada: el buen uso y agotamiento de los mismos.*
- 3. Introducir permisos Individuales de Formación (PIF).*
- 4. Facilitar la participación en los procedimientos de acreditación de competencias.*
- 5. Establecer que la formación promovida por la empresa fuera de la jornada laboral.*
- 6. Vigilancia y seguimiento de la Formación Dual.*
- 7. Promover la elaboración del plan de formación con independencia de la fuente de financiación.*

A su vez hay que seguir trabajando la existencia de capítulos de Formación en los convenios colectivos que recojan cláusulas en esta materia. Algunos ejemplos de aspectos formativos susceptibles de ser regulados pueden ser los siguientes:

1. *Continuar ampliando la formación en jornada laboral más allá de las 20 horas.*
2. *Establecer tiempos de formación mínimos para todas las personas trabajadoras en jornada laboral que imposibiliten la discriminación en el acceso a la formación en la empresa.*
3. *Facilitar la formación permanente de todas las personas trabajadoras introduciendo cláusulas conducentes al establecimiento de tiempo de formación "a la carta" para determinados colectivos y categorías, con el fin de que se puedan desarrollar itinerarios formativos que conduzcan a la cualificación y recualificación para mejorar la empleabilidad y permitir el desarrollo de la carrera profesional.*
4. *Fomentar el uso de PIF (Permisos Individuales de Formación).*
5. *Establecer Permisos retribuidos para acudir a los procedimientos de Acreditación de las competencias y a participar en microformaciones tengan o no carácter acreditativo.*
6. *En FP Dual: Avanzar más allá de la mera información y establecer mecanismos que permitan a la RLT poder ejercer un buen control, seguimiento y vigilancia para que se cumpla estrictamente con todas las normativas.*
7. *Con el fin de combatir la brecha digital es importante priorizar la Formación en competencias digitales, fundamentalmente para los trabajadores y trabajadoras no cualificados, mayores de 45 y mujeres.*
8. *Facilitar un crédito horario a cargo de la empresa para formarse la representación legal de las personas trabajadoras en materia laboral y derechos sindicales y de los trabajadores y trabajadoras con el fin de redundar en una buena y sana negociación colectiva.*

Consideramos necesario la incorporación de la figura del TUTOR LABORAL.

La normativa establece que: “La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa”.

El tutor trabajador, asume pues unas funciones que conllevan una implicación personal y una responsabilidad en los resultados de aprendizaje y adquisición de competencias del alumno en prácticas.

A su vez, entre las funciones que desarrolla destaca sobremanera la responsabilidad de velar por la seguridad y salud del trabajador revisando de manera constante el correcto cumplimiento de los protocolos establecidos con el fin de evitar accidentes laborales que puedan ocasionar algún perjuicio al trabajador.

Además, una de las ventajas que establece la normativa para este contrato es la bonificación de los costes de formación. Cabe recordar que las empresas pueden beneficiarse de una bonificación por tutorización de cada trabajador en la empresa, hasta un máximo de 40 horas mensuales.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la posibilidad de bonificación de esta formación por la empresa y la responsabilidad que conlleva esta tutorización para el trabajador tutor, es justo y consecuente con la actividad que el trabajador tutor sea compensado de económicamente al menos, en la misma cantidad que se produce la bonificación.

Para los casos en que esta tutorización no sea bonificable, se establecería un plus para el tutor trabajador destinado a compensar su implicación en los resultados de aprendizaje.





CAPÍTULO VI. RETRIBUCIÓN

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

1. 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.

Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio.

Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución.

Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales

Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices:

- Incremento salarial para 2023: 4%.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.

- Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

- Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Las partes negociadoras deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices anteriores podrá adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Criterios Salariales

El AENC articula que, en materia salarial, se incrementen los salarios en los siguientes términos:

AÑOS	2023	2024	2025
INCREMENTO %	4 %	3 %	3 %
CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL	Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.	Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.	Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Hemos de mantener el concepto de “valor del salario” para dignificar a las personas trabajadoras y estar especialmente vigilantes ante la posibilidad de las empresas de presentar descuelgues en materia salarial, descuelgues que, en todo caso, deberán estar plenamente justificados con la acreditación de la situación de las empresas en cada momento y con control de las comisiones paritaria.

Como criterios salariales podemos establecer:

- 1. Los dígitos pactados en el V AENC para los años 2023, 2024 y 2025 tienen la consideración de mínimos en las negociaciones de los convenios UGT FICA.*
- 2. Mantenimiento y/o recuperación de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos. Hay que defender las cláusulas de revisión sobre la desviación total del IPC y su carácter retroactivo, y acordarlas como mínimo en los términos recogidos en el V AENC.*
- 3. Continuar en la línea de incrementar los salarios más bajos.*
- 4. Incluir cláusulas que eviten la absorción y compensación de los incrementos salariales.*

5. *Ligar la política salarial a otros elementos del empleo, no solo el puramente económico. Valorar la distribución de la jornada, vacaciones, conciliación.*
6. *Recabar toda la información posible de la empresa o sector antes de negociar, para basar la negociación en esos datos. En el caso de empresas, tener una especial coordinación con el área de Igualdad y su negociación de los planes de igualdad, las auditorías salariales y la brecha salarial de género.*
7. *Dotar a las comisiones paritarias de flexibilidad y más competencias en materia salarial, y un mayor control y participación en los procedimientos de descuelgue.*

Hay que recordar que los tres elementos esenciales para conformar una propuesta de dígito salarial para los convenios son:

1. *El aumento de precios esperado, que requiere de la existencia de una previsión realista.*
2. *El margen de ganancia que se pretende lograr, que puede depender de múltiples cuestiones (situación económica general, situación económica específica de cada sector y empresa, etc.)*
3. *La inclusión de cláusulas de revisión efectivas en el caso de que la inflación real supere a la esperada. Para que las cláusulas sean efectivas deberían ser: plenas, retroactivas, exclusivamente al alza y con contenido económico, es decir, con generación de atrasos y no solo de actualización de tablas.*

A la hora de diseñar estas cláusulas de revisión, debemos ser también cuidadosos con los índices de referencia que tomemos, con el fin de que éstos no den lugar a interpretaciones. Cuando hablamos de actualización salarial, debemos dejar claro el índice que se toma como referencia para activar la cláusula, ya que existen diferentes índices y es necesario clarificar a cuál nos estamos refiriendo.

Para mostrar la evolución anual de los precios se calculan dos datos básicos:

- *TASA O VARIACIÓN ANUAL O INTERANUAL: muestra cuánto ha variado porcentualmente el IPC en el mes que sea respecto del mismo mes del año anterior, es decir, en el último período de doce meses.*
- *TASA O VARIACIÓN MEDIA ANUAL: este indicador es el que recoge cuánto ha variado porcentualmente el IPC en los últimos doce meses EN PROMEDIO. Es la media aritmética de las doce tasas interanuales del año.*

Por tanto, entendemos que sería aconsejable, al referir la cláusula al respectivo índice, utilizar el término IPC ANUAL o INTERANUAL a diciembre, o si ese fuera el caso, IPC medio anual del año correspondiente.

4. 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.

Por ello, planteamos fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo, en su caso, a través de Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE), como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Hemos de seguir avanzando en la inclusión, en el articulado de los convenios colectivos, de conceptos relativos a la previsión social complementaria y a los planes de pensiones de empleo.

Los planes de pensiones de empleo son instrumentos de ahorro-previsión a largo plazo que promueven las empresas o instituciones para sus personas trabajadoras, con el objetivo de complementar la pensión pública de jubilación a percibir por la Seguridad Social.

Como mecanismos complementarios de previsión social son de gran interés para las personas trabajadoras, pero su funcionamiento es complejo. Las decisiones en un plan de pensiones de empleo las toma una comisión de control, que está formada por representantes de la empresa, de las personas trabajadoras y de los beneficiarios y es fundamental contar dentro de la representación de los trabajadores con delegados formados en estas materias que puedan asumir las tareas derivadas de la participación en dichas comisiones.

Por otro lado, para evitar problemas, debe recogerse en el reglamento regulador del plan de pensiones, cuando se quieran introducir cláusulas de revisión, expresamente el índice conforme al cual se revalorizarán las subidas de las pensiones del plan. Por ejemplo, si se adopta la decisión de incluir una cláusula de revisión conforme a la cual se revaloricen según el IPC real de cada año, se recomienda “las pensiones se revisarán conforme al IPC real de cada año, entendiendo como tal el IPC de cierre a diciembre, y evolucionarán de manera independiente al índice de incremento de las pensiones y prestaciones de la Seguridad Social, a no ser que utilicen idéntico índice de revalorización. Si el IPC es inferior al incremento propuesto al inicio de cada año, se mantendrá dicho incremento y si es superior, se fijarán las pensiones del plan conforme a dicho IPC, con abono de los atrasos generados por la subida desde el inicio del año en curso”.



CAPÍTULO VII.
INCAPACIDAD
TEMPORAL
DERIVADA DE
CONTINGENCIAS
COMUNES

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo manifestamos nuestra preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En ese sentido, deseamos establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras.

Ante esta situación, exhortamos a la negociación colectiva a:

- Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos.
- Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público.

Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en

procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

Asimismo, instamos a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para:

- Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos.
- Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT.
- Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Con la intención de mejorar la salud de las personas trabajadoras se recomienda la creación de procedimientos paritarios, representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y empresa, para analizar las causas, incidencias y duración de los procesos de incapacidad temporal (IT). Este análisis puede orientar sobre el origen de las contingencias que dan lugar a la IT y en qué medida, la exposición a factores de origen laboral, pueden haber contribuido a su inicio.

En el terreno de la protección social sobre determinadas contingencias recomendamos incluir en los convenios colectivos:

1. *Garantizar el 100% de la base reguladora de la prestación por IT desde el día siguiente a la baja médica y hasta la finalización de dicho proceso.*

2. *Establecer el derecho preferente a ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones de trabajo que existan en la empresa, para aquellas personas trabajadoras que, por accidente laboral o enfermedad profesional, tengan disminuida su capacidad con reducción de sus facultades tanto físicas como intelectuales.*
3. *Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.*
4. *En caso del seguro tras determinar una incapacidad total, absoluta o gran invalidez, ampliarlo a los supuestos cuando la incapacidad se produce por enfermedad común.*



CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las Organizaciones firmantes hemos recogido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

En desarrollo de la misma, consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran:

- Promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva.
- Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral.
- Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.
- Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención.
- Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.

- Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional, adoptado por los interlocutores sociales europeos, Business Europe, UEAPME, CEEP y CES, el 8 de marzo de 2017.
- Avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia.
- Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.
- Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales.
- Desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de las personas trabajadoras y empresas, y, en el caso de los trabajadores y trabajadoras, fijando medios para su acreditación.
- Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.
- Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la representación de las personas trabajadoras.
- Potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva.

- Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.
- Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.
- Priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

RECOMENDACIONES UGT FICA:

En lo relativo al desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027, consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de prevención de riesgos laborales a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran:

1. *Implantar una formación en prevención de riesgos laborales mínima básica, así como establecer ciclos formativos (y su concreción horaria) en función de los distintos oficios o especialidades del sector correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades derivadas de la perspectiva de género. Así como cursos de reciclaje formativo obligatorio.*
2. *Extender las garantías legales para los recursos preventivos en similares términos que los integrantes del servicio de prevención o delegados de prevención.*
3. *Constituir comités intercentros de seguridad y salud en el trabajo, allí donde fuese posible.*
4. *Apostar y potenciar el desarrollo de una vigilancia de la salud colectiva, evitando que se generalice la práctica obligatoria de los reconocimientos médicos. Se debería incluir como obligato-*

ria la entrega del historial clínico laboral al trabajador con motivo de la extinción de su contrato de trabajo.

- 5. Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.*
- 6. Incluir en el ámbito de la Negociación Colectiva, la elaboración de planes específicos de prevención de los trastornos músculo-esqueléticos teniendo en cuenta las diferencias de género existentes*
- 7. Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes.*
- 8. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, en base a la metodología FPSICO del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como base los resultados de esta, los convenios recogerán la obligatoriedad de elaborar programas de prevención del estrés laboral. Protocolos de gestión de conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales.*
- 9. Perseguir la sustitución de los agentes cancerígenos en los procesos productivos, fijando plazos de sustitución en los convenios colectivos. Controlar y exigir mediciones ambientales periódicas para un seguimiento de los valores límite ambientales.*
- 10. Conseguir la implantación generalizada de la figura del delegado de Prevención sectorial de zona o área geográfica determinada. Un buen ejemplo de ello serían determinadas regulaciones conseguidas en torno a esta figura en determinados convenios provinciales del sector Agropecuario, experiencias que convendría trasladar a otros sectores de actividad. En otras situaciones, esta figura sectorial de prevención podrá ser suplida por organismos paritarios para la prevención como ocurre en Construcción (OPPC).*

11. *Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención, impulsando en los convenios el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo para los trabajadores discapacitados.*
12. *Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral.*
13. *Recoger la apertura de expediente contradictorio sobre cualquier trabajador que pretenda ser despedido o sancionado por motivos fundamentados en incumplimientos de la normativa en prevención de riesgos laborales. Los delegados de prevención tienen derecho de conocer y opinar sobre estas cuestiones con carácter previo a la imposición de la sanción.*
14. *Conseguir complementos de I.T., tanto en contingencias profesionales como comunes, para garantizar el 100% de la base reguladora de la prestación desde el día siguiente a la baja médica y hasta la finalización de dicho proceso.*
15. *Establecer el derecho preferente a ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones de trabajo que existan en la empresa para aquellos trabajadores que, por accidente laboral o enfermedad profesional, tengan disminuida su capacidad con reducción de sus facultades tanto físicas como intelectuales.*
16. *Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.*
17. *Priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.*

Las Confederaciones signatarias de este VAENC consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equili-

brio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras.

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos como los expedientes temporales de regulación de empleo, cuya actual configuración tiene origen en el acuerdo bipartito que suscribimos los firmantes de este AENC el 12 de marzo de 2020, trascendiendo después a los acuerdos tripartitos de defensa del empleo y más tarde al Real

Decreto Ley 32/2021, de Reforma laboral, para proteger el empleo y la actividad de las empresas.

Para las Organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras.

Por ello el convenio colectivo podrá regular 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, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos. Asimismo, incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los períodos de consulta y negociación establecidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna.

1. Clasificación profesional y movilidad funcional

Los convenios colectivos deberán introducir sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

La definición de los grupos profesionales deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto

de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, los convenios deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de las personas trabajadoras y sus representantes.

Igualmente, sería importante potenciar a través de los convenios colectivos y acuerdos de empresa la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

RECOMENDACIONES UGT FICA:

Desde la Reforma de 2012 es obligatorio establecer en los convenios colectivos la clasificación profesional por grupos profesionales. A pesar de esta obligatoriedad, son numerosos los convenios sectoriales del ámbito de nuestra federación que siguen articulando una clasificación profesional basada en categorías profesionales.

Desde UGT FICA recomendamos:

- 1. Para los convenios que aún no lo hayan modificado, realicen la adaptación de categorías a grupos profesionales a la mayor brevedad posible.*
- 2. Consideramos que para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, se han de respetar los derechos y garantías de las personas trabajadoras y sus representantes.*
- 3. Potenciar a través de los convenios colectivos y acuerdos de empresa, la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.*
- 4. Estar vigilantes para que se respete todo lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores sobre movilidad funcional.*

5. Empezar a incluir en los convenios colectivos el concepto de “puesto de trabajo” para definir las funciones del mismo y su posible relación con el tipo de contratación.
6. Crear comisiones de estudio, con la participación de la RLPT, para la Valoración de puestos de trabajo (VPT) y el seguimiento de la modificación de sus funciones y su afectación en el empleo.



2. Ordenación del 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.

En ese sentido, las Organizaciones signatarias de este VAENC en tendemos imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

- La fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.
- 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 trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.
- 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.

RECOMENDACIONES UGT FICA

La Unión Europea, en el marco de la transición justa, reivindica la reducción del tiempo de trabajo e invita a impulsar hábitos y estilos de vida saludables y sostenibles.

Desde UGT FICA, promovemos y argumentamos la necesidad de reducción del tiempo de trabajo con los siguientes criterios:

- 1. Reivindicar y perseguir el objetivo iniciado por UGT de la jornada laboral de 32 horas.*
- 2. Defender como la reducción de jornada debe jugar un papel relevante en la creación de empleo a medio y largo plazo. El empleo que se cree ha de ser estable y de calidad.*
- 3. La jornada de 32 horas semanales facilitaría, también, la corresponsabilidad, un reparto más justo del trabajo doméstico y de cuidados y la mejora de la formación y capacitación de personas trabajadoras.*
- 4. La reducción de jornada debe ir vinculada a la implantación de un sistema de horarios laborales más racional, que aumente el tiempo libre.*

Por otro lado, el concepto de distribución irregular de jornada ya se pactó en II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introduce la modificación del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, quedando con la siguiente redacción: «(...) En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo (...)».

Estando siempre a lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, prevaleciendo lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, por convenio colectivo, debemos negociar:

1. *Reducir el 10% de jornada de trabajo irregular establecido por el ET.*
2. *Días de preaviso razonables a las personas trabajadoras. No debiendo ser inferior a 5 días laborables anteriores a la efectividad de la medida.*
3. *Establecer los casos en los cuales se puede utilizar la distribución irregular de la jornada, estableciendo un período de comunicación y negociación con la RLT.*
4. *Debemos contemplar en los convenios colectivos los supuestos y circunstancias en las que no será de aplicación la distribución irregular. (Ejemplos: razones de guarda legal, cuidado directo de un familiar, coincidir con permisos retribuidos, etc.).*
5. *Dar competencias a la comisión paritaria del convenio al objeto del desarrollo de la distribución irregular de la jornada.*

Registro de jornada

El artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores regula la obligatoriedad de las empresas a garantizar el registro fiable de jornada, estableciendo la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

Desde UGT FICA, recomendamos que:

1. *El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.*
2. *Con carácter trimestral, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.*

3. *Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras, recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.*

3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además de la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

- **Documentación:** La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de las personas trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.
- **Duración temporal de la inaplicación:** Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración podría modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- **Contenido del acuerdo de inaplicación:** La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

RECOMENDACIONES UGT FICA

En relación a los procesos de descuelgue o inaplicación (como ya decimos en el capítulo II de la presente guía) frente a los abusos de poder, particularmente en empresas sin representación sindical, conviene reforzar el papel de las Comisiones paritarias (CP) en el sentido de:

- 1. Establecer la obligación de las empresas de informar a la CP, de las materias que pretende inaplicar, causas motivadoras y duración de las medidas que propone y trasladar la documentación que avale y justifique la solicitud empresarial.*
- 2. Determinar que la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponda a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden.*
- 3. Favorecer la audiencia de las partes*
- 4. Fijar ex profeso la obligación empresarial de notificar a la Comisión paritaria del convenio el acuerdo en las negociaciones.*
- 5. Recoger que las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se sometan preceptivamente a la Comisión Paritaria y posteriormente, en caso de persistir el desacuerdo, a los órganos de solución autónoma de conflictos estatales o de comunidad autónoma.*

4. Expedientes de regulación temporal de empleo ERTE y Mecanismo RED

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos para que las empresas lleven a cabo los ajustes exigidos por el tránsito a nuevos escenarios, compatibilizando la adaptación de las empresas a nuevos entornos y la salvaguarda del empleo. Con tal objetivo, los convenios colectivos deberían:

- Potenciar los expedientes de regulación temporal de empleo, como medida de flexibilidad interna, para abordar situaciones coyunturales y facilitar la adaptación de las empresas, haciendo posible el mantenimiento del empleo.
- Desarrollar los objetivos y los criterios para la implementación de los ERTE
- Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Garantizar la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la representación de las personas trabajadoras.
- Configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del Mecanismo RED o de ERTE.
- Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.

Adicionalmente, los firmantes del AENC recordamos a los negociadores sectoriales que la activación de la modalidad sectorial del Mecanismo RED requiere una solicitud de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, de conformidad con el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, se recuerda la importancia de tener en cuenta la especial situación de las PYME y la repercusión en los territorios de los procesos de reestructuración de las empresas, por su incidencia en la sociedad, la economía y el empleo.



CAPÍTULO IX. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Las Confederaciones signatarias de este AENC consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras.

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos como los expedientes temporales de regulación de empleo, cuya actual configuración tiene origen en el acuerdo bipartito que suscribimos los firmantes de este AENC el 12 de marzo de 2020, trascendiendo después a los acuerdos tripartitos de defensa del empleo y más tarde al Real

Decreto Ley 32/2021, de Reforma laboral, para proteger el empleo y la actividad de las empresas.

Para las Organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras.

Por ello el convenio colectivo podrá regular 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, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos. Asimismo, incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los períodos de consulta y negociación establecidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna.

1. Clasificación profesional y movilidad funcional

Los convenios colectivos deberán introducir sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

La definición de los grupos profesionales deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, los convenios deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de las personas trabajadoras y sus representantes.

Igualmente, sería importante potenciar a través de los convenios colectivos y acuerdos de empresa la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Desde la Reforma de 2012 es obligatorio establecer en los convenios colectivos la clasificación profesional por grupos profesionales. A pesar de esta obligatoriedad, son numerosos los convenios sectoriales del ámbito de nuestra federación que siguen articulando una clasificación profesional basada en categorías profesionales.

Desde UGT FICA recomendamos:

1. *Para los convenios que aún no lo hayan modificado, realicen la adaptación de categorías a grupos profesionales a la mayor brevedad posible.*
2. *Consideramos que para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, se han de respetar los derechos y garantías de las personas trabajadoras y sus representantes.*
3. *Potenciar a través de los convenios colectivos y acuerdos de empresa, la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.*
4. *Estar vigilantes para que se respete todo lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores sobre movilidad funcional.*
5. *Empezar a incluir en los convenios colectivos el concepto de “puesto de trabajo” para definir las funciones del mismo y su posible relación con el tipo de contratación.*
6. *Crear comisiones de estudio, con la participación de la RLPT, para la Valoración de puestos de trabajo (VPT) y el seguimiento de la modificación de sus funciones y su afectación en el empleo.*

2. Ordenación del 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.

En ese sentido, las Organizaciones signatarias de este AENC entendemos imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos produc-

tivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

- La fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.
- 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 trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.
- 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.

RECOMENDACIONES UGT FICA

La Unión Europea, en el marco de la transición justa, reivindica la reducción del tiempo de trabajo e invita a impulsar hábitos y estilos de vida saludables y sostenibles.

*Desde UGT FICA, promovemos y argumentamos la necesidad de reducción del **tiempo de trabajo** con los siguientes criterios:*

1. *Reivindicar y perseguir el objetivo iniciado por UGT de la jornada laboral de 32 horas.*

2. *Defender como la reducción de jornada debe jugar un papel relevante en la creación de empleo a medio y largo plazo. El empleo que se cree ha de ser estable y de calidad.*
3. *La jornada de 32 horas semanales facilitaría, también, la corresponsabilidad, un reparto más justo del trabajo doméstico y de cuidados y la mejora de la formación y capacitación de personas trabajadoras.*
4. *La reducción de jornada debe ir vinculada a la implantación de un sistema de horarios laborales más racional, que aumente el tiempo libre.*

*Por otro lado, el concepto de **distribución irregular de jornada** ya se pactó en II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. Posteriormente, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introduce la modificación del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, quedando con la siguiente redacción: «(...) En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo (...)».*

Estando siempre a lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, prevaleciendo lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, por convenio colectivo, debemos negociar:

1. *Reducir el 10% de jornada de trabajo irregular establecido por el ET.*
2. *Días de preaviso razonables a las personas trabajadoras. No debiendo ser inferior a 5 días laborables anteriores a la efectividad de la medida.*
3. *Establecer los casos en los cuales se puede utilizar la distribución irregular de la jornada, estableciendo un período de comunicación y negociación con la RLT.*

4. *4. Debemos contemplar en los convenios colectivos los supuestos y circunstancias en las que no será de aplicación la distribución irregular. (Ejemplos: razones de guarda legal, cuidado directo de un familiar, coincidir con permisos retribuidos, etc.).*
5. *5. Dar competencias a la comisión paritaria del convenio al objeto del desarrollo de la distribución irregular de la jornada.*

Registro de jornada

El artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores regula la obligatoriedad de las empresas a garantizar el registro fiable de jornada, estableciendo la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

Desde UGT FICA, recomendamos que:

1. *El sistema utilizado en momento alguno atenderá contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.*
2. *Con carácter trimestral, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.*
3. *Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras, recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.*

3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además de la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

- **Documentación:** La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de las personas trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.
- **Duración temporal de la inaplicación:** Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración podría modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- **Contenido del acuerdo de inaplicación:** La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

RECOMENDACIONES UGT FICA

En relación a los procesos de descuelgue o inaplicación (como ya decimos en el capítulo II de la presente guía) frente a los abusos de poder, particularmente en empresas sin representación sindical, conviene reforzar el papel de las Comisiones paritarias (CP) en el sentido de:

- 1. Establecer la obligación de las empresas de informar a la CP, de las materias que pretende inaplicar, causas motivadoras y duración de las medidas que propone y trasladar la documentación que avale y justifique la solicitud empresarial.*
- 2. Determinar que la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponda a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden.*
- 3. Favorecer la audiencia de las partes*
- 4. Fijar ex profeso la obligación empresarial de notificar a la Comisión paritaria del convenio el acuerdo en las negociaciones.*
- 5. Recoger que las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se sometan preceptivamente a la Comisión Paritaria y posteriormente, en caso de persistir el desacuerdo, a los órganos de solución autónoma de conflictos estatales o de comunidad autónoma.*

4. Expedientes de regulación temporal de empleo ERTE y Mecanismo RED

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos para que las empresas lleven a cabo los ajustes exigidos por el tránsito a nuevos escenarios, compatibilizando la adaptación de las empresas a nuevos entornos y la salvaguarda del empleo. Con tal objetivo, los convenios colectivos deberían:

- Potenciar los expedientes de regulación temporal de empleo, como medida de flexibilidad interna, para abordar situaciones coyunturales y facilitar la adaptación de las empresas, haciendo posible el mantenimiento del empleo.
- Desarrollar los objetivos y los criterios para la implementación de los ERTE.
- Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Garantizar la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la representación de las personas trabajadoras.
- Configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del Mecanismo RED o de ERTE.
- Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.

Adicionalmente, los firmantes del AENC recordamos a los negociadores sectoriales que la activación de la modalidad sectorial del Mecanismo RED requiere una solicitud de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, de conformidad con el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, se recuerda la importancia de tener en cuenta la especial situación de las PYME y la repercusión en los territorios de los procesos de restructuración de las empresas, por su incidencia en la sociedad, la economía y el empleo.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Este AENC se reafirma en la necesidad de apostar a favor de la utilización de los mecanismos de flexibilidad interna o de adaptación internos, frente a los externos (despido) y a los ajustes de plantilla, intentando que exista un adecuado equilibrio entre las

necesidades de las empresas y los intereses de las personas trabajadoras.

Se incide así en que el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, regulando criterios, causas y procedimientos para la aplicación de medidas de flexibilidad, con la participación de la representación de las personas trabajadoras y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

En consecuencia, se hace un llamamiento a los negociadores de cada unidad convencional para:

- 1. Potenciar los expedientes de regulación temporal de empleo, como alternativa a los ERES.*
- 2. Desarrollar los objetivos y los criterios para la implementación de los ERTES.*
- 3. Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.*
- 4. Garantizar la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la representación de las personas trabajadoras.*
- 5. Configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del Mecanismo RED o de ERTE.*
- 6. Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.*



CAPÍTULO X. TELETRABAJO

El teletrabajo como forma de organización del trabajo se encuentra regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), implementando el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social tripartito.

Uno de los elementos más singulares de esta norma son los numerosos llamamientos a la negociación colectiva como cauce adecuado para su implantación, adaptándose a las especialidades de cada sector o empresa.

Dado el creciente recurso al teletrabajo, acelerado durante la pandemia de la COVID19, los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

- Identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia (DA 1ª de la LTD).
- Condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia (DA 1ª de la LTD).
- Duración máxima del trabajo a distancia (DA 1ª de la LTD).
- Jornada mínima presencial (DA 1ª de la LTD).
- Porcentaje de jornada o periodo de referencia para estar ante trabajo a distancia (DA 1ª de la LTD).

- Contenidos adicionales a los previstos por la regulación legal para el acuerdo individual (DA 1ª de la LTD).
- Términos del ejercicio de la reversibilidad (art. 5.3 y DA 1ª de la LTD).
- Mecanismo para la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral (arts. 7. b y 12.2 de la LTD).
- Mecanismos y criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a circunstancias como la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, el pluriempleo o pluriactividad o de terminadas circunstancias personales o familiares (art. 8.3 de la LTD).
- En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (art. 8.3 de la LTD).
- Dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo (art. 11.1 de la LTD).
- Términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (art. 17 de la LTD).
- Medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho (art. 18.2 y DA 1ª de la LTD).

- Condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (art. 19 de la LTD).
- Condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos (art. 21 de la LTD).



RECOMENDACIONES UGT FICA

Las nuevas y cambiantes circunstancias en las que la pandemia mundial nos ha colocado a todos y a todas, tanto en el ámbito personal como en el laboral, ha hecho necesario que tengamos que regular y legislar en materia de teletrabajo.

El teletrabajo contribuye a mantener el empleo y crea un nuevo espacio para la autonomía del empleado. Sin embargo, esta y otras formas de modalidades flexibles de trabajo deben ser reguladas para contener sus posibles efectos negativos, a través de políticas como la que con frecuencia se llama un “derecho a desconectarse” del trabajo.

Los convenios colectivos han de regular los acuerdos de trabajo a distancia, teniendo como contenido mínimo obligatorio del acuerdo lo recogido en el artículo 7 de la Ley 10/2021 de Trabajo a distancia. Si bien a través del convenio colectivo se podrá ampliar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser con acuerdo y por escrito. La copia del acuerdo de trabajo a distancia y sus modificaciones deberán ser entregados a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT). Así mismo, una copia de dicho acuerdo se registrará en la oficina de empleo.

Se entiende que el trabajo a distancia se realiza con carácter regular cuando se preste durante un mínimo del 30% de la jornada en un período de referencia de 3 meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del tiempo de trabajo. Esto significa que en un contrato de 40 horas semanales distribuido en 5 días a la semana, se considerará teletrabajo cuando éste se realice al menos durante un día y medio a la semana. Si la jornada fuera irregular, el cómputo del 30% se realizará sobre la media del último trimestre.

Como garantías se ha de negociar en los convenios colectivos:

- 1. Se ha de primar el principio de voluntariedad y duración. Fijar los términos del ejercicio de reversibilidad.*
- 2. La jornada anual será la que marque el convenio colectivo.*
- 3. El convenio colectivo garantizará el mínimo de la retribución anual establecida para el grupo profesional. Garantizando las mismas condiciones retributivas incluidos los complementos personales.*
- 4. La empresa se hará cargo de los medios y gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia y se regularán en el convenio colectivo los mecanismos para determinar, asumir y compensar estos gastos.*
- 5. La empresa será la encargada de la dotación y mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas que necesita la persona trabajadora para ejercer su actividad a distancia.*
- 6. Hemos de tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de regular el teletrabajo. Facilitando que sea una medida que promueva la corresponsabilidad cuando sea utilizado como una medida de conciliación.*
- 7. El desarrollo de la actividad laboral a distancia no puede limitar los derechos a la formación y a la promoción profesional*
- 8. Se han de garantizar la seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras y evitar los riesgos psicosociales como el aislamiento social y el tecnoestrés.*
- 9. Se ha de realizar una evaluación de riesgos en el puesto de trabajo.*
- 10. Adquiere particular relevancia, la lucha contra el acoso, por sus mayores dificultades de prevención y control y por sus rasgos particulares (ciberacoso).*

11. *El convenio colectivo debe también vigilar el control empresarial de las personas teletrabajadoras desde la perspectiva de la intromisión del empresario en la intimidad y privacidad de las personas teletrabajadoras.*
12. *Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos a la representación colectiva que los trabajadores presenciales. Podrán comunicarse con sus representantes sindicales y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad para las instancias representativas de la plantilla, para ello es fundamental tener asignado un centro de trabajo.*
13. *Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la representación legal de las personas trabajadoras o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales. Así como en las elecciones sindicales y en todos sus procedimientos, derechos y obligaciones.*
14. *Prestar especial vigilancia a la compensación que se pudiera dar entre pluses (plus comida, plus transporte, etc).*
15. *Vigilar la incidencia de los accidentes de trabajo en el puesto de trabajo cuando la persona trabajadora está en teletrabajo para que sean considerados accidentes laborales.*



CAPÍTULO XI. DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia.

En el marco de los convenios colectivos, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras) adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

A los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva se deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

- La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

- El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.
- Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.
- Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.
- Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:
 - Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.
 - Utilizar el “envío retardado” para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

RECOMENDACIONES UGT FICA

En materia de derechos laborales y desconexión digital, la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras.

Entre las medidas para hacer efectiva la aplicación del derecho a la desconexión digital, podemos destacar:

- 1. En reuniones de trabajo y los cursos de formación obligatorios, deberá tenerse en cuenta su tiempo de duración y que no se extiendan más allá de la finalización de la jornada de trabajo.*
- 2. Limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.*
- 3. Garantizar el derecho a la desconexión de personas trabajadoras durante sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.*
- 4. Se deberá incluir la conveniencia de que las personas responsables superiores jerárquicas no demanden información ni respuestas fuera del tiempo de trabajo.*
- 5. Prohibición de que el ejercicio a la desconexión digital por parte de las personas trabajadoras repercuta negativamente en su desarrollo profesional.*
- 6. Las empresas deberán implementar medidas de sensibilización sobre el derecho de desconexión digital y de información y formación para poder garantizar la concienciación de las plantillas en este derecho.*

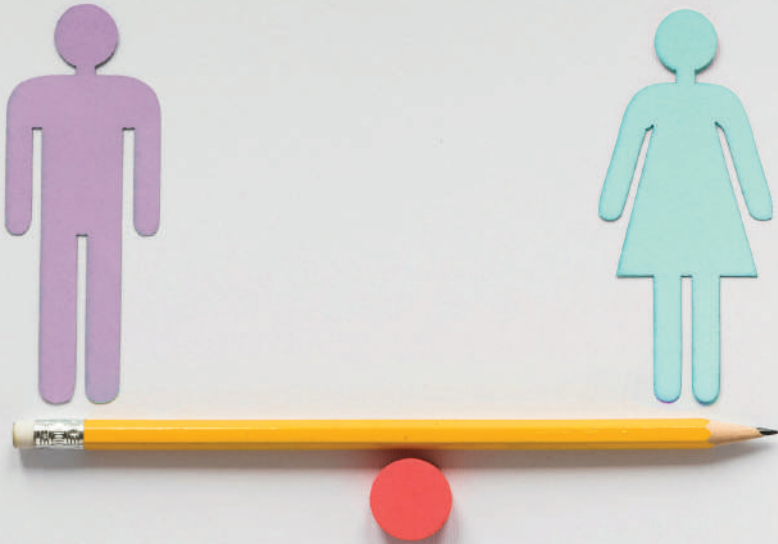
CAPÍTULO XII. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo compartimos la necesidad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas. La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras. Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben:

- Realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.
- Actualizar su contenido y lenguaje para adecuarlo a la legislación vigente, desarrollando aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva.
- Establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.
- Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos

grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, y difundir la oferta formativa por canales adecuados, así como la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Regular criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad, estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.
- Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.
- Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Garantizar los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.
- Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.



RECOMENDACIONES UGT FICA

En materia de Igualdad, además de las obligadas por la normativa vigente, en los Convenios Colectivos recomendamos incluir:

- 1. Un protocolo y guía de violencia de género de la Secretaría de Igualdad y Política Social de UGT FICA.*
- 2. Establecer en los convenios la figura de la “delegada o delegado de igualdad”, con crédito horario y con la formación adecuada.*
- 3. Informar de la Valoración de puestos de trabajo a la Comisión Paritaria del convenio, así como dotar a las paritarias de competencias para realizar el seguimiento de los registros retributivos.*

4. *Incluir la obligatoriedad de formación en materia de Igualdad para todas las personas trabajadoras.*
5. *Incluir la tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y las garantías y requisitos mínimos en los protocolos y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la fase de instrucción. Dotar a los protocolos de garantías, medidas preventivas y mecanismos de seguimiento.*
6. *Analizar la inclusión de permisos retribuidos en los convenios colectivos para todos los supuestos que no se puedan encuadrar en los permisos recogidos en la normativa vigente.*
7. *Prestar especial atención al modo en que se regulan los complementos salariales en los convenios, ya que alguno de ellos puede resultar discriminatorio.*
8. *Potenciar la participación de la RLPT en las comisiones de valoración de los puestos de trabajo y las Descripción de los puestos de trabajo (DPTs), con el objetivo de detectar el impacto en el empleo femenino de la implementación de cambios por robotización o digitalización.*
9. *Los estándares para índices de Salud no contemplan la diferente morfología entre sexos. Por lo que la Salud Laboral debe tener en cuenta la perspectiva de género, y no solo para proteger la maternidad y la lactancia.*

Se ha observado en los Convenios cláusulas que limitan y no facilitan el acceso o promoción de la mujer, colisionando estas cláusulas en muchas ocasiones con las medidas de acción positiva establecidas en los planes de igualdad de las empresas.

Por esto, hay que:

1. *Establecer en los convenios y planes de igualdad funciones de interpretación que permitan que las medidas de acción positiva, tengan supremacía sobre aquellas que establecen limitaciones*

en relación con el acceso, la formación y la promoción para erradicar las desigualdades.

- 2. Acerca de las competencias para las Comisiones de Seguimiento de los convenios. Dilucidar las discrepancias que surjan de la aplicación de ambas normativas (convenios colectivos y Planes de Igualdad).*
- 3. En los casos en los que los planes de igualdad ya tengan incluidos permisos y licencias, darles la vigencia ultractiva del convenio colectivo.*
- 4. Verificar que los textos de los Protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las guías de víctimas de violencia de género o cualquier otro artículo relacionado con las materias de igualdad, sean tratados como contenido mínimo del convenio colectivo. Pudiendo negociarse en los planes de igualdad de las empresas o grupos de empresas, la ampliación de este contenido.*



CAPÍTULO XIII. DISCAPACIDAD

En opinión de las Organizaciones firmantes, es una buena oportunidad para hacer balance del funcionamiento y eficacia de las normas y políticas públicas desarrolladas en esta materia y para impulsar, desde el diálogo social tripartito, los cambios y adaptaciones necesarias para el futuro, cambios que deben reforzar el papel que el diálogo social y la negociación colectiva deben jugar en el diseño e implementación práctica de dichas medidas.

Más allá de los futuros cambios normativos, la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Para ello, se propone desarrollar en los convenios colectivos las siguientes medidas:

- Superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario, propiciando un tratamiento transversal de la discapacidad, que permita avanzar en la igualdad y evitar la discriminación en el ámbito laboral.
- Contribuir a la transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva, consiguiendo un mayor conocimiento y toma de conciencia de los distintos agentes que

intervienen en los procesos de negociación colectiva sobre los elementos que se han de incorporar para la inclusión, la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

- Incorporar disposiciones concretas en el convenio colectivo, que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral.
- Incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.
- Especialmente, abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo: adaptación del puesto de trabajo, procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las cláusulas recogidas en los convenios, y de su impacto social, así como medidas correctoras a la vista del resultado de dicha evaluación.

RECOMENDACIONES UGT FICA

La negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad. Establecer políticas de contratación con acciones positivas en los siguientes casos:

1. *Implementar cuotas de acceso al empleo para personas con capacidades diferentes.*

2. *Establecer políticas de contratación que incorporen un porcentaje mínimo de contratación para personas con discapacidad y/o incapacidad parcial o total, superiores a los establecidos ya legalmente (2% para empresas de más de 50 personas en plantilla).*
3. *Establecer cláusulas de protección contra el despido, en caso de incapacidad sobrevenida.*
4. *Incorporar cláusulas de garantías en los convenios que aseguren fórmulas de reubicación y/o adaptación de puestos en la empresa para aquellas personas que sufran una discapacidad y/o una incapacidad parcial o total sobrevenida, y más aún si esta incapacidad deriva de accidentes o enfermedades profesionales.*
5. *Incluir en los Convenios que la contratación a través de los centros especiales de empleo, se asegurará tanto la adaptación del puesto de trabajo como que la contratación deberá tener las mismas condiciones laborales y salarios establecidos en el convenio de aplicación.*



CAPÍTULO XIV. DIVERSIDAD. LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Para evitar que se produzca discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género (lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales) desde UGT FICA recomendamos:

1. *Implementar en los convenios planes de actuación en las empresas que den soporte a las políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ. Se adaptarán los protocolos de forma correcta (incluyendo expresamente el acoso a personas LGTBIQ), formularios, censo y demás documentos de la empresa para integrar la diversidad sexual, familiar y de género.*
2. *Establecer medidas preventivas y cláusulas que eviten la discriminación laboral de las personas LGTBI en materia de conciliación y corresponsabilidad, en especial a excedencias o permisos, reorganización del tiempo de trabajo y disposiciones para la atención y cuidado infantil, en el caso de familias diversas, pero también en el acceso al mantenimiento y promoción profesional.*
3. *Se establecerán protocolos de acompañamiento individuales para adaptar documentos e instalaciones a las necesidades de las personas en proceso de transición de género, como adaptar aseos, uniformidad y vestuarios sin género para que sean utilizados indistintamente por quienes lo requieran. Además, de facilitar los permisos necesarios para realizar los trámites administrativos, médicos y legales que pueden necesitar las personas trans.*
4. *Garantizar la no discriminación directa o indirectas. Incluir en los convenios cláusulas específicas para evitar otras discriminaciones entre las personas LGTBIQ, que puedan afectar a su entorno social y familiar.*
5. *Establecer la figura del delegado o delegadas de LGTBIQ en las empresas para dar soporte y coordinar con los y las delegadas de igualdad.*
6. *Extender la negociación de medidas LGTIBQ a todas las empresas, no solo a las de más de 50 personas trabajadoras.*

7. *Acercar el lenguaje y conceptos a la plantilla, con la idea de crear empatía para que comprendan la realidad de las personas LGTBI y ayudar a mostrar a las personas del colectivo LGTBI.*
8. *Incluir medidas específicas de garantías de no discriminación hacia el colectivo LGTBI. Crear espacios y personas de referencia para la plantilla donde poder informarse y tramitar quejas o denuncias del colectivo LGTBI en relación a posibles situaciones de discriminación en el entorno laboral.*
9. *Revisar y adaptar para utilizar una terminología inclusiva y neutra en el texto del convenio colectivo, utilizando enunciados y declaraciones que hagan referencia específicamente a la diversidad LGTBI.*
10. *Adecuar la documentación e identificaciones internas, respetando siempre el género auto-percibido de cada persona trabajadora.*
11. *Establecer acciones positivas para priorizar el acceso a un puesto de trabajo a las personas trans y no binarias, que son colectivos más vulnerables en la búsqueda de empleo.*
12. *Realizar un protocolo de medidas de actuación, acompañamiento y protección a las personas Trans y no binarias en el trabajo, que incluya los Permisos retribuidos relacionados con la realización de transiciones de género.*
13. *Realizar un “check-list” sobre la percepción de inclusión e integración que tiene el colectivo LGTBI en las empresas.*

En materia de migración, se procurará incorporar en la negociación colectiva:

1. *Establecer las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las personas trabajadoras de origen extranjero.*

2. *Incluir dentro del régimen disciplinario de los convenios colectivos el acoso por motivos étnicos o raciales.*
3. *Ampliar la duración de los permisos concedidos por causa de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse a su país de origen.*
4. *Incluir los tiempos indispensables para la obtención de la tarjeta de identificación y renovación de la autorización de trabajo y residencia en el apartado de permisos retribuidos.*
5. *Asegurar que los derechos y garantías de los convenios colectivos se aplican a todas las personas trabajadoras independientemente de su nacionalidad, origen, género o lugar de trabajo.*



CAPÍTULO XV. VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

Las Organizaciones empresariales y sindicales signatarias compartimos la necesidad de impulsar la prevención de las violencias sexuales y de hacer frente al grave problema de la violencia de género, así como de garantizar los derechos de sus víctimas, y consideramos que debe reforzarse la actuación de la negociación colectiva para:

- Promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo como espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.
- Arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Impulsar en los protocolos de acoso la incorporación de medidas “cautelares” de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia. Cuando esté previsto en el protocolo de acoso o lo solicite la víctima, se asegurará la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o una delegación de la misma. En todos los casos, se preservarán los principios de confidencialidad, celeridad, garantía

de la intimidad e imparcialidad, protegiendo a la víctima y a las personas que participen en el procedimiento derivado de la denuncia.

- Impulsar la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales (art. 12 de la LO 10/2022, antes citada).
- Facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

RECOMENDACIONES UGT FICA

1. *Incluir la guía de violencia de género de la Secretaría de Igualdad y Política Social de UGT FICA.*
2. *Negociar medidas que mejoren los derechos legales de las víctimas de violencia de género y de las víctimas de agresiones sexuales y establecer protocolos de actuación. Incluir medidas de protección a la empleabilidad y ayudas económicas.*
3. *Establecer políticas de contratación que incorporen acuerdos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social, establecer porcentajes de contratación.*



CAPÍTULO XVI. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA

1. Transición tecnológica y digital

La introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad.

La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo.

En desarrollo de dicho Acuerdo Marco, firmado por los interlocutores sociales europeos, las partes firmantes del V AENC consideramos que los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y entendemos oportuno que establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de

digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa.

Asimismo, se impulsará desde la negociación colectiva una política de igualdad de oportunidades para asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha por edad.

Igualmente, se fomentarán medidas de acción positiva para evitar la brecha digital entre mujeres y hombres, particularmente en competencias avanzadas, garantizando los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como consecuencia de las transformaciones digitales de la empresa, con los criterios que las normas laborales establecen.

Entre las materias prioritarias en relación a la digitalización que se deben desarrollar a través de la negociación colectiva tenemos:

2. Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos prioritario adecuar a cada ámbito negocial el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, asumiendo el compromiso compartido entre los interlocutores sociales intersectoriales europeos para hacer frente al desafío común de la transformación digital en el mundo laboral.

En esa adecuación a su marco negocial, los convenios colectivos deberían:

- Fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales.
- Impulsar la inversión en competencias digitales y en su actualización.

- Promover un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

RECOMENDACIONES UGT FICA

La economía de nuestro país tiende, de manera natural y lógica, hacia la digitalización. Precisamente es esta digitalización la que supone, por un lado, un progreso sobre nuestro modelo productivo actual; pero, de la otra, también abre muchos interrogantes sobre los efectos que esta puede tener en el mundo del trabajo.

Por este motivo, es necesario articular elementos, desde la negociación colectiva, que permitan aprovechar el progreso que comporta la digitalización, al mismo tiempo que garantizamos elementos de previsión de sus posibles impactos negativos sobre el mercado de trabajo y garantizamos, de este modo, una transición justa de un modelo poco digitalizado hacia un modelo económico digitalizado y basado en el conocimiento.

Cláusula de nuevas tecnologías y transformación digital

Cuando la empresa introduzca nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas que trabajan en la empresa una modificación sustancial de las condiciones laborales o bien un periodo de adaptación y/o formación técnica, se tiene que comunicar con carácter previo a la representación sindical con el plazo suficiente para poder analizar y prever las consecuencias en cuanto al empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo.

Aun así, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y concreta para el desarrollo de su nueva función. La introducción de nuevas tecnologías comporta, si procede, actualizar la evaluación de riesgos laborales.

Derechos digitales de las personas trabajadoras

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, plantea importantes retos que van más allá del ámbito individual de las personas, en su vida privada, para adentrarse en el ámbito de las personas trabajadoras.

La nueva regulación deja un amplio margen a la negociación colectiva tanto en la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos, como en la participación de la representación de las personas trabajadoras. Las fórmulas de participación serán las que se articulen en el ámbito de la negociación colectiva y también es posible mejorar, desarrollar o concretar los derechos de las personas trabajadoras y de su representación en esta cuestión.

Cláusula general de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

En la empresa o empresas se tienen que articular los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla.

Cláusula de protección de datos de carácter personal

A los efectos de lo que establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD), el abajo firmante autoriza el tratamiento de sus datos personales. El abajo firmante puede ejercer sus derechos de acceso en la información, ratificación, cancelación y oposición a los datos en los términos especificados en la mencionada Ley Orgánica 15/1999, conforme al procedimiento legalmente establecido.

Cláusula de derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral

El uso de los datos personales de la persona trabajadora requiere su consentimiento expreso. En este sentido, la instalación de elementos de control biométricos en el centro o lugar de trabajo re-

quiere la aceptación del trabajador o trabajadora y se tiene que consultar a la representación sindical. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

Cláusula del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional de este Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa, que solo puede acceder a los contenidos derivados de este uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de estos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y este texto.

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales se tienen que negociar con la representación de las personas trabajadoras en el plazo de xxxxxx.

Así mismo, se tienen que establecer en el mismo plazo con la participación de la representación sindical los criterios de acceso de la empresa a los dispositivos digitales de uso de las personas que trabajan, y especificarse de manera precisa: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de las personas, los periodos de tiempos de uso de tales dispositivos para uso privado, entre otros.

La información sobre los criterios establecidos en este precepto se tiene que transmitir a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca. Se tienen que desarrollar actividades formativas en tal sentido que aseguren el conocimiento correcto de los criterios entre la plantilla.

Cláusula del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos de videovigilancia y registro de sonido en el lugar de trabajo

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional de este Convenio tienen que tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el puesto de trabajo.

La empresa exclusivamente puede hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No se pueden utilizar sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida con relación al uso por la empresa de estos dispositivos, así como el tratamiento de la información que estos contengan, tiene que atender a la existencia de un objetivo legítimo, y tiene que respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento tienen que ser adecuadas, pertinentes y limitadas en cuanto a las finalidades para las cuales son tratadas.

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento del personal.

Se tiene que informar con carácter previo de la instalación de cualquier de los sistemas no prohibidos a la representación sindical, expresando las causas que concurren para su instalación, así como sus características y funcionamiento, y señalar con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco de todo el mundo.

Cláusula del derecho a la intimidad ante el uso de sistemas de geolocalización

Toda persona que preste sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional de este Convenio tiene derecho a que se respete su intimidad ante el uso de sistemas de geolocalización y, por lo tanto, las empresas solo pueden tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que tienen que llevar a cabo conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que cualquier dispositivo de geolocalización implantado deje de estar operativo a partir del momento que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora.

Todo el personal tiene que conocer de forma clara e inequívoca la existencia y características de los dispositivos utilizados. La articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión se tienen que negociar en el plazo establecido.

Cláusula del derecho a la desconexión digital (tratado también en el Capítulo XI)

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las partes firmantes tienen que desarrollar en el plazo de xxxxxxxx los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital, que al menos tienen que especificar las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajar a distancia o en el domicilio de la persona trabajadora.

La información, formación y sensibilización sobre los criterios establecidos en este precepto se tienen que transmitir a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, y se tienen que desarrollar actividades formativas en tal sentido que aseguren el conocimiento correcto de los criterios.

Las empresas no pueden tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Cláusula para la constitución de la Comisión para la protección de los derechos digitales

Se constituye la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, formada por xxxx miembros, nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras firmantes, que ejerce específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguardia de derechos digitales en el ámbito laboral, y que se tiene que encargar, en un plazo máximo de xx meses, de negociar los criterios de uso de los dispositivos digitales referidos en los preceptos anteriores durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Una vez conseguido el acuerdo sobre la materia, esta comisión lo tiene que trasladar a la Comisión Paritaria para su inclusión, como Anexo, en el cuerpo del convenio.

Si no se lograra el acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes tendrán que solicitar un procedimiento de mediación. En el supuesto de que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la comisión, las partes podrán acudir voluntariamente al procedimiento de arbitraje y solicitar la intervención del colegio arbitral del órgano de solución extrajudicial de conflictos.

La Comisión para la Protección de los Derechos Digitales se encarga así mismo de:

- 1. Las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores y trabajadoras con relación a sus derechos digitales.*
- 2. El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.*

3. *Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de los pactos en esta materia, y de impulsar todas las medidas que sean necesarias para observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardias adicionales.*
4. *Garantizar el ejercicio de estos derechos en aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo criterios que sean de aplicación directa en estas empresas. A tal fin, la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales tiene como competencia específica recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones o criterios de uso de los dispositivos digitales en lugares a disposición del empleador, en ámbitos inferiores.*

La regulación que contiene el acuerdo adoptado, tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que pueda haber sobre esta materia en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.

Disposiciones comunes en materia de digitalización

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

- a. *La adopción de cualquier medida con relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, tiene que contar con la previa comunicación expreso, clara e inequívoca a la representación legal de las personas trabajadoras, y atender a la existencia de un fin legítimo y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.*
- b. *Toda persona que preste sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional de este Convenio tiene que ser informada de los derechos que lo asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el*

ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de estos sistemas.

- c. Los datos objeto de tratamiento tendrán que ser adecuadas, pertinentes y limitadas en relación con las finalidades para las cuales son tratadas. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio de las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.*
- d. Sin perjuicio del que recogen específicamente la Ley de prevención de riesgos laborales y este Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación de la empresa consultar a estas, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo aquello que hace referencia a las consecuencias que estas puedan tener para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones laborales y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*

Cláusula de uso de las nuevas herramientas tecnológicas: internet, correo electrónico, Smartphone.

En cuanto a la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición, y para garantizar el uso adecuado, se establecen las siguientes normas por su utilización correcta:

- 1. Los trabajadores y trabajadoras tienen que hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición. La utilización de estas para fines personales no supone un incumplimiento laboral.*
- 2. La empresa facilita el acceso a internet a sus trabajadores y trabajadoras para un desarrollo adecuado de sus funciones laborales. Se admite la posibilidad de hacer un uso moderado y*

proporcional de esta herramienta para fines no estrictamente profesionales, si bien la navegación por internet prohíbe expresamente: el acceso en páginas web que tengan contenidos racistas, sexuales o cualquier material que atenten contra la dignidad y los principios morales; y el acceso a juegos.

3. *En cuanto al uso del correo corporativo, y con carácter excepcional, se permite utilizar el correo electrónico corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada.*
4. *Este uso para fines particulares o privados tiene que ser moderado y mantenerse siempre dentro de unos límites razonables, tanto en cuanto a la frecuencia como la memoria informática y los recursos consumidos por estos correos.*
5. *En cuanto al uso de los teléfonos, los trabajadores y trabajadoras tienen que hacer un uso responsable de los dispositivos móviles que la empresa ponga a su disposición para el desarrollo de la actividad profesional.*

Cláusula de formación y adaptación a las nuevas tecnologías

La empresa se compromete a adaptar la formación a las necesidades que genera el uso de las nuevas tecnologías y la digitalización. Las personas trabajadoras que asistan en programas de formación encaminados a facilitar el conocimiento y la adaptación de nuevos equipos industriales, tienen que recibir la formación preferentemente en horas de trabajo.

Durante el periodo de vigencia de este Convenio, los trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen que participar en programas de formación, calificación y recalificación para la mejora del desarrollo de su puesto de trabajo, con un mínimo de 40 horas lectivas anuales. Esta formación se tiene que desarrollar preferentemente en horas de trabajo.

Se establece un plan concreto de formación en salud laboral. Este plan de formación incluye la formación teórica y práctica apropiada cuando se produzcan cambios en las funciones que ejerzan o se

introduzcan nuevas tecnologías. Esta formación, si es necesario, se tiene que repetir periódicamente. El tiempo dedicado a la formación tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud tiene la competencia de conocer directamente a través de la Dirección de la Empresa la propuesta de nuevos métodos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo, y tiene la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes.

Cláusulas para la protección laboral en BYOD (Bring Your Own Device)

BYOD (bring your our Device, “llevar el dispositivo propio”) es cuando las personas trabajadoras hacen uso de sus dispositivos personales para uso laboral. Esta manera de trabajar pide un esfuerzo añadido para proteger a la persona trabajadora y preservar la intimidad de su vida personal y, incluso, de su propio trabajo.

- 1. Compromiso de la empresa en el mantenimiento de equipos de uso compartido (especialmente BYOD).*

En caso de que un dispositivo o equipo de uso compartido entre la empresa y la persona trabajadora, se deteriore, se pierda, necesite una actualización etc., el coste de la reparación o sustitución del aparato recae exclusivamente en la empresa y no en la persona trabajadora, ni de forma directa ni indirecta.

- 2. Derecho a la protección de la intimidad en el uso de los dispositivos digitales ubicados en la empresa y a disposición de los trabajadores y las trabajadoras.*

La implementación de nuevas tecnologías tiene en cuenta la puesta en marcha de nuevos sistemas que, asociados a la nueva tecnología implementada, permitan el desarrollo de la vida personal y profesional de las personas trabajadoras y posibiliten su formación y calificación.

- 3. Control de acceso a los dispositivos de los trabajadores y trabajadoras, por parte de la empresa.*

Se tiene que informar previamente a las personas trabajadoras en qué casos y en qué condiciones la empresa propietaria del terminal tiene acceso al contenido del dispositivo. Prevalece, en todo caso, el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras, conforme a los usos sociales y derechos reconocidos con relación a la intimidad y en la vida privada de las personas, y de acuerdo con la especial protección del ámbito laboral que nuestro ordenamiento proyecta hacia los trabajadores y trabajadoras.

4. Control del borrado remoto de datos de los dispositivos de las personas trabajadoras.

En el uso de métodos de trabajo BYOD, hay que determinar en qué casos y en qué condiciones la empresa propietaria del terminal puede borrar el contenido de un dispositivo, e informar a las personas trabajadoras, antes de establecer el uso de BYOD, de la posibilidad o no de acceso de la empresa al dispositivo, en qué condiciones y durante cuánto tiempo, así como de las consecuencias que pueda suponer para la vida personal de los trabajadores y trabajadoras.

5. Control del uso de la biometría en las personas trabajadoras.

Ante la implementación de cualquier tecnología biométrica en el ámbito laboral, se informará los trabajadores y trabajadoras sobre cada uno de los parámetros que recoge esta tecnología biométrica (huella dactilar, imagen facial, voz, etc.) y se les proporcionará la información necesaria para que conozcan los riesgos y las consecuencias asociadas a esta tecnología para las personas trabajadoras.

Hay que desarrollar en los convenios colectivos el Acuerdo Marco Europeo de los Interlocutores Sociales sobre Digitalización (European Social Partners Framework Agreement on DIGITALISATION), suscrito en junio de 2020 por ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP y SmeUnited (patronales y confederación europea de sindicatos). Sobre todo en cuanto a lo que respecta al proceso de participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los procesos de implementación de la digitalización pudiendo establecerse distintas fases:

- *Primera fase - Exploración, preparación y apoyo conjunto*
- *Segunda fase - Aplicación conjunta, evaluación periódica y análisis*
- *Tercera fase - Observaciones generales de la situación y adopción de estrategias para la transformación digital*
- *Cuarta fase - Adopción de medidas y acciones apropiadas*
- *Quinta fase - Supervisión conjunta periódica*

Solo de esta forma podremos anticiparnos a las necesidades formativas y de recualificación de las personas en la empresa y minimizar las brechas digitales intergeneracionales y/o de género para poder llevar a cabo un proceso de transición digital justa

3. Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos

La IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.

En línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

En el ámbito del diálogo social tripartito español se acordó, en el Real Decreto Ley 9/2021 de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito

de plataformas digitales, incorporar una letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores relativa al derecho a la información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores.

El despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas debe seguir igualmente el principio de control humano y ser seguro y transparente. En base a lo anterior, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo instamos al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social.

RECOMENDACIONES UGT FICA

Al objeto de evitar situaciones discriminatorias en el uso de algoritmos, se hace necesario construir sistemas abiertos, accesibles y comprensibles que puedan ser verificados por las personas trabajadoras y sus representantes, al objeto de comprobar su ecuanimidad, fiabilidad y transparencia, y evitar que contengan sesgos de género. Automatización, no puede convertirse en sinónimo de oscurantismo, desigualdad e injusticia social.

- *La negociación colectiva tiene un papel muy relevante y se convierte en la herramienta más eficaz, dada su afectación a la relación de trabajo o a la formación, cualificación profesional, selección de personal, etc. para reforzar las garantías de las personas trabajadoras frente al control algorítmico de las empresas.*

- *Sucedee lo mismo con los derechos de información, consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras. En este sentido, HAY QUE RECORDAR que la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4 ET: «d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles».*
- *Búsqueda de mejoras legislativas para aumentar la supervisión de la representación laboral en la gestión algorítmica. Buscar fórmulas de asegurar la participación y la supervisión de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de toma de decisiones que usen algoritmos en los centros de trabajo.*
- *La participación de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores debería comenzar, idealmente, en la fase de diseño y desarrollo de los sistemas de Inteligencia Artificial.*

4. Transición ecológica

La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman.

Estas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales.

En este marco, es imprescindible identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras

en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático.

Asimismo, para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso se apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras.

RECOMENDACIONES UGT FICA

La negociación colectiva debe desarrollar un importante papel no sólo como instrumento de protección ambiental. Debe ampliar su alcance a cuestiones más amplias de la transición ecológica y discutir el impacto en el empleo y los salarios de estos procesos de transformación. También los impactos en las necesidades de formación, y en la seguridad y salud en el trabajo.

Por tanto se debe impulsar la negociación colectiva “verde”, incluyendo cláusulas de participación y consulta en los procesos de transición ecológica en los sectores y las empresas.

Transición verde justa

Teniendo en cuenta la situación en que se encuentran todos nuestros sectores con relación a la transición hacia una economía baja en carbono, con reducción de contaminantes y obligaciones impuestas por las nuevas normativas medioambientales, se hace necesaria la participación de la representación de los trabajadores en estos procesos. Participación que debe ser establecida y regulada a través de la negociación colectiva mediante sistemas de consulta y participación para controlar:

- *Como se lleva a cabo esta adaptación hacia un modelo productivo más sostenible.*

- *Como afecta y si modifica las condiciones de trabajo, desde regulaciones de plantillas a la aparición de riesgos laborales no contemplados anteriormente y motivados por las nuevas tecnologías.*

Medioambiente y negociación colectiva

Los agentes sociales tenemos capacidad para llevar a cabo políticas que protejan el medio ambiente, fomenten la sostenibilidad y la producción responsable

La negociación colectiva es una herramienta esencial para implementar políticas que:

- 1. Permitan reducir la contaminación generada en las empresas.*
- 2. Minimicen los posibles impactos medioambientales de su actividad.*
- 3. Controlen de forma eficiente la utilización de elementos consumibles.*
- 4. Dotar de formación a las personas trabajadoras y fomentar su participación en materias ambientales.*
- 5. Favorecer una mayor concienciación sobre temas prioritarios como el cuidado del planeta, el uso responsable de los recursos naturales o el reciclaje.*

Al tiempo que todo esto puede contribuir a incrementar la productividad y se mejoren las condiciones laborales.

En la práctica, la materia medioambiental, únicamente se encuentran en sectores y empresas concretos. Las cláusulas medioambientales no forman parte de la mayoría de convenios colectivos. Y respecto a los contenidos van desde unas meras declaraciones de intenciones hasta ciertas obligaciones empresariales, y el establecimiento de competencias medioambientales para el Comité de Seguridad y Salud o la creación de la figura del delegado o delegada de Medio Ambiente

La negociación colectiva debe desarrollar un importante papel no sólo como instrumento de protección ambiental. Debe ampliar su alcance a cuestiones más amplias de la transición ecológica y discutir el impacto en el empleo y los salarios de estos procesos de transformación. También los impactos en las necesidades de formación, y en la seguridad y salud en el trabajo.

A nivel general, la acción sindical deberá ir dirigida a:

- 1. Crear la figura del delegado/a de medioambiente con crédito horario.*
- 2. Participar activamente en el desarrollo de nuevos sectores estratégicos emergentes y nuevos yacimientos de empleos verdes.*
- 3. Vigilar las nuevas inversiones para la reconversión de sectores y la creación de nuevas competencias.*
- 4. Crear espacios de diálogo social para garantizar la transición justa, la justicia social y que nadie quede excluido en esta transición.*
- 5. Proponer objetivos y medidas concretas de mejora ambiental para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes.*
- 6. Instaurar la elaboración de planes de evaluación de los riesgos ambientales en los centros de trabajo.*
- 7. Potenciar la figura del delegado y delegada de medio ambiente formándole y dotándole de derechos y competencias a través de la negociación colectiva, y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación sindical.*
- 8. Favorecer la participación de las personas trabajadoras en los sistemas de gestión medioambiental.*

9. *Facilitar información, formación y competencias en materia de medio ambiente al personal de la empresa y a sus representantes sindicales, contemplando la posibilidad de la creación de una Comisión de medio ambiente para promover las acciones conjuntas y la máxima participación.*

Se debe incluir el diálogo social a todos los niveles y hacer que todas las personas trabajadoras se involucren en el cambio del modelo productivo.



ANEXO 1. DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

Algunas recomendaciones para el funcionamiento «rápido y efectivo» de las comisiones paritarias:

- a. A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.
- b. Programar reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en las agendas, pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso han de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya cuestiones urgentes a decidir.
- c. Facilitar la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales en las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones.
- d. Prever la elección de suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.
- e. Establecer plazos breves para la adopción de decisiones, debiendo contarse a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria. Cuando no estén determinados legalmente, se fijarán inferiores a 10 días hábiles y, para los supuestos de urgencia, dos o tres días hábiles.

- f. El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.
- g. Simplificar los trámites formales y las exigencias documentales.
- h. Solicitar, a efectos informativos, la notificación de los acuerdos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, si son de interés general, incluidos los alcanzados en los sistemas de solución autónoma de conflictos.
- i. La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones -o incluso mayoría simple de los votantes- y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.
- j. En los convenios colectivos sectoriales, especialmente los estatales, o en los de grandes empresas, la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas.
- k. También en esos convenios colectivos, la regla general ha de ser la existencia de especialización por materias de distintas comisiones paritarias a efectos de evitar acumulaciones de trabajo que limiten su eficacia.

2 Artículo 3.3 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre: “El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la em presa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.”

ANEXO 1. RECOMENDACIONES BÁSICAS DE LAS COMISIONES PARITARIAS

(documento del SEC_ diciembre 2019)

1. *A efectos de agilizar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias (CP)*
 - *La composición numérica debe ser lo más reducida posible.*
 - *Programar, más allá de las reuniones extraordinarias, reuniones periódicas frecuentes.*
 - *Establecer el quorum para la adopción de acuerdos y fijar plazos para la adopción de decisiones lo más breves posibles.*
2. *En relación a las competencias, los negociadores son quienes pueden concretar las funciones de las comisiones paritarias, y quienes tienen un amplio margen para conseguir que sean órganos verdaderamente efectivos.*
3. *Respecto a los conflictos que bloqueen en la adopción de acuerdos*
 - *Regular plazos y procesos de negociación específicos, que garanticen la promoción de cuantas acciones resulten necesarias para la renovación del Convenio.*
 - *Contemplar los procedimientos a los que someter las controversias que tengan lugar en las CP y conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos.*
4. *Con respecto a los Conflictos relativos a la interpretación y aplicación del Convenio, se entiende agotado el trámite preceptivo de sumisión previa a la CP, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el Convenio o, en defecto de regulación, a los 15 días desde la solicitud. Si se quiere un plazo diferente, deberá regularse expresamente.*

5. *En relación a los procesos de descuelgue, frente a los abusos de poderes de descuelgue, particularmente con sujetos no sindicalizados, puede reforzarse el papel de las CP en el sentido de:*
 - *Establecer la obligación de las empresas de informar a la CP, de las materias que pretende inaplicar, causas motivadoras y duración de las medidas que propone y trasladar la documentación que avale y justifique la solicitud empresarial.*
 - *Determinar que la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponda a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden.*
 - *Fijar ex profeso la obligación empresarial de notificar a la Comisión paritaria del convenio el acuerdo en las negociaciones.*
 - *Recoger que las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se sometan preceptivamente a la Comisión Paritaria.*

6. *En los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*
 - *Establecer que se remita a la CP la documentación necesaria para acreditar e informar de la modificación que se va a realizar, así como los datos económicos de la empresa que justifican la medida, la propuesta de acuerdo que se efectúe a la RLT, y el informe de situación que estos realicen.*
 - *Determinar que en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por el artículo 41 del ET, será preceptiva la intervención previa de su CP.*
 - *Contemplar la obligación empresarial de notificar a la CP del convenio el acuerdo de modificación alcanzado.*
 - *Para los supuestos en los que no se hubiera solicitado la intervención de la CP o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, y en*

relación a los mecanismos de solución de conflictos debería regularse el mecanismo al que someter el conflicto.

7. *Para fortalecer los espacios paritarios, sería conveniente introducir en los Convenios.*
- *El requisito de comunicación de iniciativa de promoción de convenios de empresa a la Comisión Paritaria del convenio sectorial.*
 - *Recoger la opción de acudir al SIMA o sistema de solución autónomo correspondiente en cualquier momento.*



DIRECCIONES DE UGT FICA



UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
E-mail: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
E-mail: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005.
Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
E-mail: asturias@fica.ugt.org

SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo
Teléfono: 985 68 28 33
Fax: 985 69 04 76
E-mail: org@somafitagugt.es

UGT FICA BALEARES

Font i Monteros, 8, 3ª. 07003.
Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
E-mail: baleares@fica.ugt.org

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º.
35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
E-mail: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
E-mail: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cuesta Carlos V, 1 - 2º Dcha.
45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
E-mail: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
E-mail: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambra del Raval, 29 - 35 2ª.
08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
E-mail: fica@ugtfica.cat

UGT FICA EUSKADI

Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª
48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 0
Fax: 901 70 71 00
E-mail: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Obispo Segura Sáez, 8. 10001.
Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
E-mail: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2ª.
15707
Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43
Fax: 981 58 97 58
E-mail: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
E-mail: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª.
28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
E-mail: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
E-mail: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1ª. 31003.
Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
E-mail: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

Arquitecto Mora, 7 - 4ª. 46010.
Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
E-mail: fica@ficapv.ugt.org

UGT FICA CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1
51001 Ceuta
Teléfono: 956 51 03 41-47
E-mail: ficaceuta@fica.ugt.org

UGT FICA MELILLA

Plza. 1ª de Mayo, s/n
52002 Melilla
Teléfono: 952 67 26 02
E-mail: ficamelilla@fica.ugt.org

AFILIATE

AHORA TE TOCA

POR TUS DERECHOS



TÚ ELIGES

Pasar a la Ofensiva
Acabar con la Precariedad
Mejores Salarios
Calidad de Empleo
Más y mejor Industria

UGT



Industria,
Construcción
y Agro

FICA



UGT FICA

AFÍLIATE

www.ugt-fica.org





GUÍA PRÁCTICA DEL VAENC

2023 - 2025



Federación de Industria, Construcción y Agro
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid