



industria

CRITERIOS Y ORIENTACIONES PARA LA

ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2026

Índice.

	Pág
Introducción	3
<i>Una acción sindical adecuada al momento real actual</i>	3
<i>Cómo sacar mayor partido a este documento</i>	7
Pasos de la negociación	8
Garantías para la negociación, cobertura y cumplimiento de lo acordado	12
Articulación de la negociación colectiva	14
Política Salarial	15
Tiempo de trabajo	20
Teletrabajo, digitalización e Inteligencia Artificial y derechos digitales	27
Medio Ambiente y sostenibilidad	31
Salud laboral	33
Igualdad	37
Formación y capacitación de las personas trabajadoras	43
Empleo y contratación	46
Intervención sindical en otras medidas de flexibilidad interna para garantizar el empleo y su estabilidad	52
Otros derechos de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras	55

2

introducción.

Una acción sindical adecuada al momento real actual

Presentamos unos nuevos criterios y orientaciones. Junto a la participación de los plenarios de acción sindical y negociación colectiva, nuestras jornadas anuales han permitido ampliar la discusión de este asunto a nuestras secciones sindicales. Esto, sumado al proceso participativo de las propuestas de CCOO para el VI AENC ha provocado que las medidas que aquí se recojan sean de las más discutidas y consensuadas de los últimos años.

Varios momentos han marcado el período transcurrido entre los criterios 2024 y los actuales:

- › **4º Congreso CCOO de Industria.** En abril de 2025 se aprobó la ponencia federal que marcaba la hoja de ruta de nuestra acción sindical para este mandato y que se había discutido desde el 4 de noviembre de 2024 tras una convocatoria que alertaba de la necesidad **exigir igualdad, progreso y democracia, ganar densidad sindical** para afrontar los retos venideros y situar la **negociación colectiva en el centro** de nuestra acción sindical.
- › **Fin de la vigencia del V AENC.** El V AENC ha orientado la negociación de los convenios colectivos de los últimos años, consiguiendo desbloquear procesos de negociación y permitiendo acuerdos importantes en materia salarial, incluyendo la recuperación de la cláusula de revisión salarial, y de derechos laborales. Ahora es momento de una nueva negociación marcada por el contexto actual.
- › **Contexto en el que la productividad y los beneficios empresariales han crecido por encima del poder adquisitivo de los salarios y pese a ello las derechas más conservadoras y restrictivas de derechos siguen arañando espacios.** Este es el contexto que debe marcar nuestra acción sindical.

La población ocupada alcanzó en el III trimestre de 2025 casi 22,4 millones de personas en nuestro país, 564.000 más que en el mismo período del año anterior. Con una tasa de temporalidad de mínimos históricos fruto de la consolidación de la reforma laboral que acordamos en 2021.

Los márgenes empresariales siguen en máximos, también históricos, según los datos del Observatorio de Márgenes Empresariales.

El número de personas ocupadas en el sector industrial español durante el tercer trimestre de 2025 fue de 3.069.600 (157.000 más que en el tercer trimestre de 2024), lo que significó un crecimiento anual del 5,4%. De esta población ocupada, el 28,5% son mujeres, lo que corrobora el incremento

intro- ducción.

paulatino de la presencia de trabajadoras en el sector industrial español.

La reforma laboral acordada entre los agentes sociales y gobierno también ha tenido su efecto en el ámbito industrial disminuyendo la precariedad, haciendo que se reduzca la tasa de temporalidad. Así, de los 2.840.400 asalariados industriales, sólo el 8,8% tiene contrato temporal, aunque con diferencias en función del género. De las 813.800 mujeres asalariadas, el 9,6% son temporales, frente al 8,4% de los 2.026.600 hombres asalariados. A la vez, se observa un repunte en el empleo a tiempo parcial, que ha pasado de representar el 3,7% del total en el tercer trimestre de 2024 al 4% en 2025.

Los salarios pactados ganan un punto de poder de compra respecto al IPC según los últimos datos de septiembre pero el IPC no refleja todo el coste de la vida. La compra y el alquiler o el incremento de los suministros provocan que el crecimiento acordado por los salarios en los convenios no se vea reflejado en el poder de compra o de cubrir los gastos de las personas trabajadoras. En concreto el precio de la vivienda, mensurado por el Índice de precios de la vivienda de alquiler IPVA, ha crecido un 7,0% acumulado entre 2020 y 2023 cuando el precio calculado por el IPC en el mismo periodo lo reflejó en un 4%.

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

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

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

A la hora de aplicar nuestra acción sindical no debemos olvidar la diversidad de sectores y subsectores, algunos con una **precariedad estructural**, que existen en nuestra organización. Además, dentro de los mismos encontramos diferentes realidades que se viven en función del sexo, edad, o incluso colegios profesionales donde se trabaja.

introducción.

Por tanto, **los criterios y orientaciones que aquí se encuentran deben adaptarse a cada uno de los escenarios que nos encontremos, teniendo siempre en cuenta los objetivos que nos marcamos como Federación.**

Y como venimos remarcando siempre en nuestros criterios, **la Negociación Colectiva debe ser entendida en su máxima extensión**, y por tanto, no sólo hacemos referencia a recomendaciones en Convenios Colectivos Sectoriales o de empresa, sino también a otros acuerdos, por ejemplo en materia de formación para el empleo o planes de igualdad.

Para que la **política salarial** sea efectiva en la eliminación de las desigualdades y para que las personas perciban que resuelve sus problemas del día a día debemos desarrollar una acción sindical y unas medidas en los convenios de carácter poliédrico y multiplicador. Eso es lo que pretende recoger nuestra propuesta del VI AENC y lo tratan de recoger nuestros criterios.

Reducir la **jornada de trabajo y una adecuada distribución de los tiempos de vida y trabajo** es una reivindicación histórica de la clase trabajadora y que tiene aún más sentido en el momento actual, donde el parlamento es incapaz de dar respuesta a las demandas del conjunto de la ciudadanía.

El tiempo de trabajo es esencial para la organización de la vida de las personas, para la conciliación y corresponsabilidad, para su salud física y mental e implícitamente tiene importantes repercusiones en su remuneración. Los cambios productivos y organizativos que favorecen la eficiencia y competitividad de las empresas, participados por los trabajadores y trabajadoras, deben contribuir a su reducción efectiva sin reducción salarial.

La negociación colectiva es donde podemos pugnar con un entramado empresarial de mentalidad muy anticuada donde el presencialismo y la disponibilidad permanente del trabajador o trabajadora consideran que aportan un mayor valor y productividad a su trabajo, lo cual sabemos que es falso.

En el contexto actual, la acción sindical de CCOO en **materia medioambiental** no solo es estratégica sino que se encuentra enmarcada y definida por la ponencia marco del 12º Congreso Confederado que establece en la transición energética y de medio ambiente: “la transformación ecológica de nuestro modelo productivo y de consumo para disminuir el impacto ambiental y como un desafío desde el punto de vista del cambio de modelo económico es una de las líneas estratégicas de actuación del sindicato, en línea con la voluntad de la Unión Europea que plantea la transición ecológica como uno de los ejes fundamentales”.

En la actualidad, la hoja de ruta de la descarbonización de la generación de energía está marcada por el desarrollo del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima para llegar a la neutralidad climática. Los acuerdos alcanzados para una transición justa de la minería del carbón y el acuerdo para una transición energética justa para las centrales térmicas han puesto de manifiesto la necesidad de la participación sindical para modificar el actual modelo lineal y abierto de consumo de recursos naturales, a un modelo circular y cerrado, donde los productos sean diseñados para ser reutilizados o destinados para su transformación en otros nuevos, desarrollando la bioeconomía como fuente de productos alternativos y también avanzar hacia una agricultura y ganadería más ecológica y sostenible. Igualmente, hay que potenciar la adaptación a la economía circular de diferentes industrias manufactureras.



introducción.

Entre enero y agosto de 2025, 404 personas no volvieron a casa tras salir hacia su puesto de trabajo. Esta es la punta del iceberg de miles de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** no declaradas en nuestro país.

Nuestra acción sindical debe ser contundente y actuar en varios ámbitos de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Por otro lado, la Negociación Colectiva es indispensable para poder enfrentar una situación en la que las condiciones de trabajo, las modalidades de contratación, la precariedad, el miedo a la inestabilidad en el empleo y la reestructuración continua de las empresas se suma con las políticas desarrolladas por gobiernos, empresas y el conjunto de entidades dedicadas al negocio privado con la salud, incluida la salud laboral, para desmontar el sistema de protección definido en la Ley 31/1995.

Son muchas las incógnitas del **impacto de la digitalización** de la economía en el ámbito laboral, aunque ya estamos viendo algunos efectos. A través de la negociación colectiva es imprescindible intervenir y reducir los riesgos y el impacto para los trabajadores y trabajadoras.

La situación de **desigualdad** en el ámbito laboral sigue siendo una realidad palpable y visible que condiciona los derechos laborales, sociales y económicos de las personas trabajadoras, a pesar de contar con normativa para contrarrestar esta realidad. La ley proporciona instrumentos correctores fundamentales, como pueden ser los planes de igualdad y medidas y protocolos contra la discriminación y desigualdades del colectivo LGTBI+, pero mucha normativa sigue refiriéndose a la negociación colectiva para que sea ésta la que desarrolle, no solo lo previsto en la legislación, sino que contemple aquellas otras medidas, que fruto de la labor de nuestra vigilancia, hayamos detectado en las empresas de nuestro ámbito y así todos y cada uno de los centros de trabajo puedan quedar libres de discriminación sexista, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, origen, estado físico o mental o cualquier otra circunstancia personal o social.

La **formación** de la población trabajadora es imprescindible para afrontar los retos que acompañan las transformaciones en curso, especialmente vinculadas a las transiciones digital y ecológica y que afectan a los requerimientos de cualificación.

Como en el resto de materias, pero aquí con mayor importancia si cabe por la determinación de la formación para el mantenimiento y generación de nuevos empleos, la acción sindical a realizar se debe hacer atendiendo a cada contexto productivo, pues las necesidades de sectores y empresas se van a cubrir con la formación de las personas trabajadoras.

Si bien la situación macroeconómica en nuestro país es muy positiva, hay sectores y empresas que en determinados momentos, favorecido por las transiciones actuales, pueden verse impactadas por situaciones más o menos previstas. El V AENC establecía que “el convenio colectivo podrá

introducción.

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”.

Una flexibilidad interna que no tenga **mecanismos que reequilibren la balanza de poder en el centro de trabajo** provoca una potenciación de los poderes empresariales y, por efecto derivado, una disminución de la estabilidad en las condiciones de trabajo.

Por eso se hace necesario intervenir en todos aquellos aspectos que inciden en materias de **organización del trabajo**, las cuales se encuentran a lo largo de todo el documento, y sobre el desarrollo de la **flexibilidad interna**: movilidad funcional, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, flexibilidad salarial, régimen jurídico del tiempo de trabajo y adaptación de la jornada, trabajo a distancia, suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, con particular atención al mecanismo RED, el descuelgue empresarial de lo pactado en convenio colectivo, los procedimientos de despido colectivo desde la perspectiva de introducción de medidas de flexibilidad interna como alternativa a la extinción de los contratos de trabajo, incluida las situaciones concursales, etc.

Cómo sacar mayor partido a este documento

En esta ocasión, hemos querido hacer un documento aún más manejable y aplicable por lo que diferenciaremos por un lado los **objetivos** y la **acción sindical** y **pasos** que deberemos realizar para corregir las desigualdades que impactan en la clase trabajadora y la negociación colectiva a defender en función de los **ámbitos de negociación** con **ejemplos concretos**. Por último, para quien quiera o necesite **profundizar más**, se encontrarán enlaces a guías o textos complementarios o normativa de referencia.

Pasos de la negociación

Preparación, participación y seguimiento de lo acordado y el binomio **presión-negociación** es lo que debe definir la vida de cualquier acuerdo. De ahí que diferenciamos 7 fases que deberemos ir chequeando:

1. Preparación de la negociación

- › Análisis de la situación económica y social (calidad y cantidad del empleo, mapa del ámbito de negociación, estructura de la empresa o sector...).
- › Análisis de la organización de las personas trabajadoras del ámbito de negociación: representación legal de personas trabajadoras, tasa de afiliación por características/grupos de trabajadores/as: presencia de mujeres, jóvenes, colegios electorales, origen, etc.
- › Seguimiento de la actividad de la paritaria y resto de comisiones del anterior acuerdo.
- › Análisis del grado de cumplimiento y aplicación (sentencias, denuncias, movilizaciones...).
- › Análisis del grado de aceptación del acuerdo anterior.
- › Análisis del impacto de lo negociado anteriormente en las condiciones de trabajo de mujeres y de colectivos especialmente vulnerables en el ámbito que negociemos: por edad, origen, etc.
- › Conocimiento de los Criterios Federales y Confederales así como del AENC correspondiente.
- › Análisis sobre el grado de cumplimiento del acuerdo actual en relación a los criterios federales y confederales y primera aproximación de borrador de plataforma.
- › Calendarización de trámites formales (denuncia, actualizaciones, reuniones de comisiones, etc.)

2. Comisión negociadora

- › Para convenios sectoriales estatales: garantizar que cumple los criterios federales acordados en el consejo federal de 19 de noviembre de 2025 para Convenios estatales: mínimo el 50% pertenecerá a territorios de mayor afectación del convenio y deberán ser delegados/as afectadas por el convenio (25%). Resto estructura de la federación estatal y garantizando la paridad entre mujeres y hombres y el rejuvenecimiento de las mesas.
- › Para el resto de convenios es necesario establecer fórmulas que permitan la participación, la presencia de mujeres y jóvenes y diversidad en las mesas.
- › Se debe garantizar la representatividad por territorio, áreas o centros de trabajo, en función del ámbito de negociación, así como garantizar la estructura de la empresa o sector (departamentos, colegios electorales, nacionalidades...).
- › Repartir distintos papeles entre los miembros de la negociadora (portavocía en los diferentes momentos, elaboración de actas, elaboración de comunicados, observación, etc...)
- › Realizará un comunicado tras cada reunión y se subirá a las redes sociales.

9

3. Elaboración de la plataforma

- › Debe estar basada en los Criterios Federales y Confederales.
- › Se creará tras un proceso abierto a la participación de la afiliación.
- › Se le dará la misma importancia a todo su contenido durante la negociación.
- › Intentar hacerla conjunta con el resto de sindicatos.
- › Incorporarán medidas tendentes a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que elimine desigualdades por razón de edad, orientación sexual o identidad o expresión de género, origen o religión, o cualquier otra circunstancia discriminatoria.

4. Actuación en caso de bloqueo de la negociación:

- › Informar y consultar durante el proceso de negociación a las personas afectadas y qué acciones se pueden adoptar en el caso de que llegue esta situación.
- › Intentar redirigir la situación.
- › Acudir al sistema de solución autónomo de conflictos.
- › Poner en marcha las medidas de presión y movilización.
- › Acudir a los medios de comunicación.

5. Actuación en caso de preacuerdo:

- › Debe mejorar el acuerdo anterior.
- › Debe ir más allá de la normativa legal. No obstante, ante el riesgo de retroceso en derechos o cuando se considere necesario a efectos pedagógicos será importante su reproducción en el texto del acuerdo.
- › Debe cumplir los criterios y líneas de actuación federales y confederales.
- › Debe haberse logrado tras un proceso participativo constante.
- › Ratificación por la Comisión Ejecutiva correspondiente.

6. Vigilancia del cumplimiento del acuerdo

- › Comprobación del adecuado registro del convenio.
- › Prever cursos de formación para delegados/as sobre aplicación del acuerdo alcanzado.
- › El acuerdo debe incluir elementos de participación, vigilancia y control por parte de la RLPT.
- › Realizar asambleas informativas para la afiliación sobre el contenido del Acuerdo.
- › Establecer un sistema que permita recibir denuncias sobre el incumplimiento o comentarios o propuestas para el siguiente convenio al alcance de todos los colectivos de personas trabajadoras.
- › Traducir todo o parte del acuerdo al idioma de los trabajadores y trabajadoras que pueden tener dificultades para entenderlo.
- › Papel activo de la comisión paritaria.
- › Las comisiones creadas deberán estar activas durante la vigencia del acuerdo y tener por convenio mayores competencias a través de un procedimiento ágil y flexible de funcionamiento.
- › Calendarización de los compromisos adquiridos durante la negociación: constitución de comisiones, denuncia de convenio, actualización de tablas...

11

7. Comunicación

- › Creación de espacios propios (canales de whatsapp u otros que se estimen) para informar sobre la negociación del convenio, conflictos y seguimiento de lo acordado.
- › Establecimiento de círculos participativos con trabajadores/as afectadas por el Convenio que puedan aportar a los diferentes momentos de la negociación.
- › Comunicación a través de la web Federal, Redes Sociales y espacio propio del convenio de toda la información relevante.
- › Realización de memoria de actividad de la negociación del convenio: afiliación anterior al inicio de la negociación y al fin de la misma, asambleas realizadas, personas alcanzadas con comunicacione, comunicaciones realizadas, etc.

Garantías para la negociación, cobertura y cumplimiento de lo acordado

Objetivos

- › Adecuado seguimiento de lo negociado.
- › Empoderamiento de la RLPT en la vigilancia del cumplimiento del convenio y refuerzo de la vinculación de la RLPT que ha participado en la negociación con CCOO.

Acción sindical a realizar

- › Formación específica sobre el contenido del convenio.
- › Mantener activos los canales de comunicación e información del convenio durante su vigencia.
- › Realización de encuestas y trabajos periódicos en grupo para conocer los incumplimientos.
- › Establecimiento sistemas de denuncia de incumplimiento del convenio (APP por ejemplo).
- › Acción sindical concreta ante incumplimientos.

12

Propuestas para introducir en el convenio

- › Establecer un **tiempo de vigencia adecuado** a las previsiones de evolución de la economía y contexto sociopolítico, teniendo en cuenta la fecha de celebración de las elecciones sindicales que permita una adecuada negociación y seguimiento y gobernanza del convenio colectivo. Se recomienda que la vigencia **no supere los 4 años** y que en todo caso exista una redacción de ultraactividad.
- › Pactar **reglas claras sobre ultraactividad** que permita que el convenio se mantenga vigente mientras se alcance un nuevo convenio que lo sustituya.

Convenio colectivo estatal de las industrias cárnicas: "El presente convenio colectivo tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante, lo anterior, el convenio se mantendrá vigente hasta que se alcance un nuevo convenio que lo sustituya".

› Comisiones paritarias:

- › Dotar de mayores competencias a las Comisiones Paritarias de los Convenios colectivos y asegurar su actividad continuada durante la vigencia del convenio.
- › Establecimiento de un procedimiento ágil y flexible de funcionamiento:
 - › Aclarando sobre qué va a intervenir.
 - › Composición.
 - › Plazos de comunicación y resolución.

- › Documentación que deben presentar las partes afectadas y garantía de audiencia.
 - › Preferencia en la domiciliación de las comunicaciones en las sedes de los órganos de solución autónoma de conflictos. SIMA u homólogas.
 - › Las discrepancias producidas en su seno se resolverán en los sistemas no judiciales de solución de conflictos.
- › 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.
- › Comunicación a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito superior sobre la **desaparición de la asociación empresarial** que afecte a la cobertura o la renegociación de los convenios para la extensión de Convenios colectivos preexistentes ampliando sus ámbitos funcionales o la creación de nuevos convenios.

Articulación de la negociación colectiva

Objetivos

- › Mejorar la articulación de los diferentes niveles de negociación teniendo en cuenta las realidades sectoriales y territoriales.
- › Hacer frente a los retos del modelo productivo y posibles vacíos de cobertura.
- › Ampliar la cobertura de la negociación colectiva con convenios fuertes que aglutinen al mayor número de personas trabajadoras y permitan la participación y movilización cuando sea necesario.
- › Los convenios existentes deben ser acuerdos para mejorar las condiciones de trabajo, nunca empeorar.

Acción sindical a realizar

- › Tener actualizado el **mapa de negociación colectiva** a través de las herramientas federales y confederales.
- › Compartirlo con las diferentes estructuras. Es fundamental coordinar los procesos de negociación y conocer las dificultades que estamos afrontando en otros ámbitos así como fórmulas que permitan desbloquear conflictos y negociaciones.
- › Acordar **mecanismos de racionalización de la negociación colectiva** que sobrepasen el ámbito provincial, ya sea autonómicos o estatales
- › Realización de la **Conferencia** de negociación colectiva prevista en nuestra ponencia federal.
- › El **convenio de empresa** debe servir para adaptar la negociación sectorial a la realidad de una empresa, mejorando, en todo caso, el convenio sectorial.

14

Propuestas para introducir en el convenio

- › El **convenio sectorial se establecerá como derecho supletorio** en lo no recogido en el convenio de empresa. Hay que tener en cuenta que existen materias exclusivas de negociación en los ámbitos sectoriales.

- › **Ampliación de ámbitos funcionales** recogiendo las nuevas actividades del sector.

Convenio de acción e intervención social 2022-2024 "El presente Convenio tendrá carácter de derecho mínimo necesario para todas las empresas, autonomías y provincias que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto".

Convenio Adient Automotive "En todo lo no previsto en el presente convenio se estará en lo dispuesto en: —El convenio colectivo provincial del sector. —El Estatuto de los Trabajadores. —Las disposiciones de carácter general que le sean aplicables".

Política Salarial

Objetivos

- › El convenio debe reflejar la realidad del sector/empresa pero con el objetivo final de reducir las desigualdades estructurales existentes.
- › Repartir de manera adecuada la riqueza.
- › Incrementar salarios más bajos.
- › El convenio debe recuperar su papel de regulador de las condiciones salariales de las personas trabajadoras afectadas por el convenio, independientemente de su grupo profesional.
- › Reclasificación profesional para garantizar igual salario a trabajos de igual valor y evitar que los incrementos SMI u otros eliminen diferencias salariales con trabajos de mayor valoración

Acción sindical a realizar

15

- › Acciones directas para **eliminar la brecha salarial de género**:
 - » Acceder anualmente, salvo que acordemos un período inferior, y trasladar a las personas trabajadoras el registro salarial de su empresa. Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
 - › Debe estar convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
 - » Si la empresa elabora un plan de igualdad, deberá incluir una auditoría retributiva cuya vigencia será la del plan o inferior, si así se negocia.
 - » Asimismo, la empresa deberá facilitar la información retributiva de acuerdo con lo regulado en el Anexo 3B del RD 901/2020.
 - » La auditoría debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

- » Medidas de corrección de la brecha salarial detectada:
 - › Acordar una cuantía económica para corregir la brecha salarial detectada.
 - › Incorporar en el convenio incrementos adicionales a determinados grupos o categorías feminizadas.
- » Si la empresa tiene más de 49 personas trabajadoras, exigir a la empresa en el registro salarial una justificación en caso de que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 5%, en cualquiera de los conceptos retributivos analizados.



Normativa de referencia

- 🔍 [Art. 28 Estatuto de los trabajadores](#)
- 🔍 [RD 902/2020](#)
- 🔍 [RD 901/2020](#)

Información complementaria

- 🔍 [Cuentas claras para acabar con la brecha salarial. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad CCOO.](#)
- 🔍 [Guía sobre transparencia salarial](#)

› **Revisión de los sistemas de clasificación profesional.**

- » Usar la Herramienta de valoración de Puestos de Trabajo (VPT), desarrollado en el marco del diálogo social.
- » Modificación de la clasificación en convenio.



Normativa de referencia

- 🔍 [Artículo 22 del Estatuto de los trabajadores](#)

Información complementaria:

- 🔍 [Herramienta de valoración de puestos de trabajo](#)
- 🔍 [Resto de herramientas: registro retributivo, etc.](#)

Propuestas para introducir en el convenio

- › Con el fin de garantizar una adecuada clasificación profesional, así como una correcta valoración e igualdad retributiva para los trabajos de igual valor, se establece como criterio la obligación de incluir en los convenios colectivos **definiciones claras y actualizadas de los puestos de trabajo existentes en el ámbito funcional del convenio.**

En aquellos convenios sectoriales en los que por la diversidad o complejidad organizativa no resulte posible incorporar dichas definiciones de forma exhaustiva, se establecerá la obligación de que cada empresa elabore, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del convenio, un catálogo de puestos de trabajo con sus correspondientes definiciones, funciones esenciales y requisitos profesionales, que deberá ser elaborado de manera participada con la RLPT. Este catálogo tendrá carácter vinculante a efectos de clasificación profesional, movilidad funcional y valoración de puestos en el marco de los planes de igualdad, debiendo actualizarse para nuevos puestos y en todo caso, siempre que se produzcan cambios organizativos relevantes.

- › **Para realizar el diagnóstico en materia salarial** en el marco de la negociación del Plan, la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.
- › **Modificar la clasificación profesional** del convenio incluyendo nuevas tareas y funciones, nuevas competencias requeridas y los cambios en las condiciones que se produzcan como consecuencia de los procesos de digitalización y de cambios en los procesos productivos, adaptándola a grupos profesionales.
- › Eliminar los grupos que tienen el mismo salario que las superiores. Se debe dar una **correspondencia entre mayor trabajo para salarios de valor superior.**
- › La **formación profesional de la plantilla** trabajadora necesaria para su recualificación por la incorporación de estas nuevas clasificaciones, funciones y competencias será gratuita para la persona trabajadora y a cargo de la empresa. Y será considerada tiempo efectivo de trabajo para el cómputo de la jornada laboral realizada.
- › Criterios respecto a **complementos salariales:**
 - › Sustitución de los complementos subjetivos por conceptos objetivos que no se escapen del control sindical y no generen discriminaciones por diferentes sesgos.
 - › Incorporación de complementos que retribuyan características de los puestos más feminizados y que tradicionalmente no se valoran: eficiencia, precisión, resolución de conflictos, calidad, etc.
 - › Recoger una definición adecuada de todos los conceptos retributivos. Incrementar

los conceptos fijos.

- » Eliminar requisitos discriminatorios como la disponibilidad total o complementos de mayor dedicación.
- › Desarrollar, de manera participada, los **sistemas de previsión social**, no sustitutivos, y siempre complementarios, del régimen público de prestaciones de la Seguridad Social.

› **Incremento:**

- › No recoger redacciones genéricas que digan que ninguna persona estará por debajo de SMI. Fórmulas de Incrementos para los salarios más bajos. El salario más bajo del convenio debe ser en todo caso superior a SMI con adecuación gradual de todas las categorías y grupos profesionales o bien un mínimo de 3% por encima del SMI adecuando el resto de categorías y grupos

» Incrementos anuales.

- › 2026- 4% de incremento salarial
- › 2027- 4% de incremento salarial
- › 2028- 4% de incremento salarial

+

Incremento adicional de 1% para salarios un 10% por debajo del salario medio anual.

Incremento adicional de un 2% para salarios un 20% por debajo del salario medio anual.

Incremento adicional de un 3% para salarios un 30% por debajo del salario medio anual.

- › Recuperar la cláusula de revisión salarial del IPC+% y en caso de que no sea posible, consolidar la **cláusula de revisión salarial** del V AENC incrementando al 1,5% el máximo de revisión anual por el que si el IPC interanual de diciembre fuera superior al incremento pactado para ese año, se aplicará un incremento adicional del 1,5% con efecto de 1 de enero del año siguiente.
- › Eliminar o minimizar los efectos de la **compensación y absorción** sobre el incremento salarial pactado.

CC Actividades Agropecuarias de la Provincia de Alicante. "En las empresas en que se vinieran abonando importes superiores por este concepto, se seguirán abonando los mismos, respetándose los derechos adquiridos sin proceder a la absorción o compensación, reconociéndose tales mayores importes a las nuevas contrataciones".

CC Sidero Cantabria. CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- › Acordar **sistemas de incentivos** en las que exista participación sindical en la que se analice:
 - » Sistema de métodos y tiempos.
 - » Abordar movimientos repetitivos, sobreesfuerzos, cargas desde la vigilancia de la salud.
 - » Intervenir en la medición de la actividad y los coeficientes que se aplican para la determinación de los descansos.
 - » Sistemas de evaluación del desempeño para el colectivo técnico y administrativo.
- › Las fórmulas acordadas que permitan incrementos salariales por la vía de reparto de beneficios empresariales no pueden suponer un incremento de la actividad del trabajador/a y deberá establecerse sistemas de **incentivos colectivos** por delante de los individuales. Estas retribuciones no deberían ser superiores al 25% de las retribuciones totales, en caso contrario, el excedente debería consolidarse en el salario base
- › Mismo salario para la **empresa auxiliar y principal**.
- › Constitución de comisiones paritarias de **transparencia salarial**.

Tiempo de trabajo

Objetivos

- › Reducción de tiempo de trabajo sin reducción salarial
- › Mejor ordenación de los tiempos de vida y trabajo
- › Fomento de la conciliación y corresponsabilidad
- › Garantizar el derecho a la desconexión digital
- › Reducción de la contratación parcial como fórmula discriminatoria.
- › Intervención sindical en la organización del trabajo que afecte al tiempo de trabajo.

Acción sindical a realizar

- › Implantación adecuada del registro de jornada. Estaremos atentas a los cambios que se van a implantar y que venían en el acuerdo en el marco del diálogo social.
- › Intervenir en la elaboración del calendario laboral.
- › Limitar y/o controlar las horas extraordinarias cuando no se hayan podido eliminar.

20

Propuestas para introducir en convenio

- › Reducir la **jornada máxima anual**, que será de 1712 horas anuales (equivalente a 37,5 horas semanales). Aquellas empresas (sobre todo) que se encuentren por debajo deberán intentar alcanzar las 1664 horas anuales (equivalente a 32 horas semanales).
- › Intervención sindical en el **calendario laboral**.
- › Intervención sindical en la **distribución irregular de la jornada**:
 - » Negociación del calendario y distribución de la jornada donde prime la voluntariedad.
 - » Máximo de horas.
 - » Control de la paritaria.
 - » Plazos razonables de preaviso.
 - » Fecha tope de disfrute o recuperación en función de que la bolsa sea positiva o negativa.
 - » Decisión del trabajador/a del disfrute
 - » Posibilidad compactación
 - » Sin efectos negativos en caso de cesar en la empresa y quede un saldo contra el trabajador/a.

- » Garantizar que no afecta al salario.

Convenio del metal de Madrid: “Los firmantes del presente Convenio colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de 5 días a la representación de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas.

De la aplicación de la jornada irregular las empresas informarán, de sus causas y alcance, a la comisión paritaria del Convenio colectivo en un plazo máximo de quince días desde el inicio de su implantación.

Salvo pacto en contrario, la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos, a excepción de las empresas que tengan o establezcan 3 turnos que sólo necesitarán dicho pacto para los domingos y festivos.

Esta medida se aplicará por razones de necesidad y urgencia, debido al aumento o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción.

La aplicación de la misma no derivará en períodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito”.

- **Racionalización del horario** de trabajo, teniendo en cuenta la especialidad de cada sector o empresa. **Flexibilidad en la entrada y salida**, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita. **Promover la jornada continuada** y en caso de trabajo a turnos rotatorios, sistemas de gestión flexible participada por la RLPT, permitiendo permutas o adscripción voluntaria a turnos de manera temporal, con especial atención a la PRL. **Jornada intensiva** una parte del año o algún día a la semana. Elementos de flexibilidad pactada para trabajar en **otros centros o instalaciones de la empresa**. Voluntariedad y la compensación del **trabajo en domingos y festivos** y otras medidas que además favorecen la corresponsabilidad (ver siguientes apartados).
- Debe considerarse tiempo de trabajo, a efectos legales, el invertido por los trabajadores/as en **desplazamientos** realizados a instancia de la empresa, sobre todo cuando esos desplazamientos se efectúan bajo condiciones y directrices impuestas por la misma.



Normativa de referencia

🔍 [STJUE C-110/24.](#)

El TJUE declara de modo concluyente que el tiempo invertido por los trabajadores/as en los trayectos de ida y vuelta, realizados conjuntamente, en vehículo del empleador, a una hora establecida y desde un punto determinado por la empresa, hacia el lugar concreto de prestación laboral, constituye invariablemente tiempo de trabajo, conforme al artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE.

En el caso, este criterio se aplica a situaciones en las que el desplazamiento es esencial para cumplir la función asignada y el trabajador está permanentemente bajo la autoridad del empleador, sin margen para dedicarse a asuntos propios.

- Definición de **disponibilidad** y consideración de tiempo de trabajo la disponibilidad localizada.

“Se considerará tiempo de trabajo el tiempo de disponibilidad localizada aunque no se presente servicios y la persona trabajadora esté en su propio domicilio”. Alternativa: “Se considerará tiempo de trabajo el tiempo de disponibilidad localizada, aunque no se presten servicios y la persona trabajadora se encuentre en su propio domicilio, si está en unas condiciones en la que se restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, y se limite de forma objetiva su capacidad para dedicarse a sus intereses personales y sociales”.

22

- Eliminar las **horas extraordinarias** como práctica habitual en las empresas para atender trabajos ordinarios. En caso de realizarse, acordar que se disfruten con un tiempo superior al tiempo trabajado.

- **Permisos retribuidos:**

- Actualización y mejora de los permisos a la regulación actual del Estatuto.

CC Kone Elevadores: Se establecen dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 200 km de su domicilio habitual para el permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización.

- Incorporar el acuerdo entre gobierno y sindicatos de 15.12.2025:
 - » Ampliar el permiso por fallecimiento de familiar consistente en:
 - › Ampliación hasta 10 días laborales.
 - › Posibilidad de disfrutarlo de forma continuada o discontinua hasta 4 semanas después del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
 - » Incorporar el permiso de acompañamiento a familiares en situación de cuidados paliativos de hasta 15 días laborales.
 - » Incorporar el permiso de 1 día para acompañar a una persona que haya elegido recibir la eutanasia.
- Mejorar el permiso por fuerza mayor reconociendo una bolsa de horas retribuidas.

- › Articular el permiso climático.
- › Computar el permiso parental no retribuido a efectos de vacaciones como período de trabajo efectivo y establecer que todo o parte sea remunerado y la posibilidad de que se pueda disfrutar en días sueltos o en otros períodos más allá de semanas concretas además de reducir el tiempo de preaviso, por ejemplo, a 5 días.
- › Acordar el sistema de organización y documentación del **registro de jornada**. Será importante también establecer cuándo y de qué manera se va a hacer entrega a la persona trabajadora y a la RLPT de los registros periódicos que se vayan realizando.



Normativa de referencia

- 🔍 [Artículo 37](#) del Estatuto de los trabajadores

Información complementaria

- 🔍 [Guía confederal sobre registro de jornada](#)
- 🔍 [Guía del Ministerio de trabajo sobre registro de jornada](#)

23

- › Regular el derecho a la **Desconexión digital**. Regular el derecho a la desconexión (por ejemplo, con configuración del teléfono o correo para no enviar ni recibir nada fuera de la jornada laboral, con prohibición de comunicaciones fuera de horario con la persona trabajadora salvo casos tasados de imperiosa necesidad y que entrañen un peligro grave e inaplazable -con la correspondiente motivación y justificación-) o Formación a toda la plantilla en desconexión digital. Introducir en el régimen disciplinario incumplimientos en este tema. Garantizar que el ejercicio de su derecho no tiene ninguna repercusión negativa sobre el trabajador/a que lo ejerce. El/la empresaria debe garantizar la seguridad y salud. El convenio debe regular las circunstancias excepcionales y su justificación. La conexión fuera del horario no debe producirse por iniciativa previa por parte la empresa. Se debe registrar cualquier acceso remoto fuera de la jornada de trabajo, considerándose tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.



Normativa de referencia

- 🔍 [Artículo 20 bis](#) del estatuto de los trabajadores
- 🔍 [Artículo 88](#) de la ley orgánica de Protección de datos personales y garantía de los derechos laborales.
- 🔍 [STSJ de Galicia 3558/2025](#), sobre el deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador/a fuera del tiempo de trabajo.

Información complementaria:

- 🔍 [Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales de CCOO. País Valencià.](#)
- 🔍 [Límites al control empresarial y capacidad de intervención de la RLT ante el tratamiento de datos personales de los trabajadores. Pág. 20 y 21. CCOO de Industria.](#)
- 🔍 [Protocolo de desconexión digital de la Fundación Primero de Mayo](#)

- Regular medidas que fomenten una **conciliación corresponsable**.
 - » Prioridad de **jornada continuada**, en el caso de **turnos** rotatorios, sistemas de gestión flexible participada por las personas trabajadoras desde una perspectiva colectiva, permitiendo permutas o la adscripción voluntaria a ciertos turnos de manera temporal, con especial atención a la prevención de riesgos laborales.
 - » **Jornada intensiva** en los períodos de tiempos o días que se pueda establecer.
 - » Posibilidad de trabajar en centros o instalaciones de la empresa en centros más **cercanos al domicilio**.
 - » Formación en horario laboral.
 - » Prioridad al derecho de adaptación de jornada y organización flexible por delante de reducciones con pérdida salarial.
 - » Permisos o licencias remuneradas u otros sistemas de flexibilidad que permita la **acumulación** de horas, para cuidados familiares no contemplados en el ET en especial en sectores o empresas masculinizadas, lo que constituye un factor determinante en la promoción de la corresponsabilidad. Entre estas disposiciones, resaltamos aquellas que conceden a las personas trabajadoras permisos retribuidos para acompañar a sus hijos e hijas a consultas médicas o a tutorías de sus centros escolares.
 - » Computar la **acumulación de lactancia** independientemente del tipo de contrato.
 - » Establecer **topes horarios** obligatorios para evitar disponibilidad permanente.
 - » Fomentar la **adaptación de jornada** como medida prioritaria que favorece la igualdad y corresponsabilidad estableciendo protocolos que permitan dar seguridad jurídica al ejercicio de este derecho sin ningún tipo de limitación. El contenido mínimo del Protocolo debe hacer referencia a los términos del ejercicio de la adaptación de jornada, incluyendo supuestos y causas protegidas que eviten exclusiones no previstas legalmente (ej.: ampliación edad menores); la identificación de las condiciones de trabajo susceptibles de adaptación (duración y distribución de la jornada, horario, turnos, sistema de trabajo, forma de prestación...); el procedimiento de solicitud (eliminación de cargas probatorias injustificadas); la determinación de plazos para el diálogo y la negociación; los criterios de valoración (transparentes, objetivos y proporcionados); los plazos de resolución y efectos del silencio; la vigencia, seguimiento y revisión de la adaptación; las garantías y protección frente a perjuicios y la intervención de la representación legal y los mecanismos internos de resolución previa de conflictos como alternativa a la vía judicial.



Normativa de referencia

🔍 [Art. 34.8 ET](#)

Información complementaria

🔍 [Guía Conciliación Corresponsable. CS CCOO](#)

🔍 [Guía básica de conciliación y corresponsabilidad CCOO de Industria.](#)

- En sectores o empresas con alta **contratación a tiempo parcial**.
 - » Regulación de la jornada mínima de trabajo diaria y semanal, y una limitación, relacionada con la jornada mínima, de las interrupciones durante la jornada diaria, que se debería limitar a ninguna en caso de jornadas inferiores a 5 horas diarias o una interrupción máxima en jornadas superiores a 5 horas diarias.
 - » En caso de producirse más de una interrupción diaria, se deben computar como tiempo efectivo de trabajo a efectos de su retribución, dada la imposibilidad de la persona trabajadora de gestionar su tiempo libre.
 - » El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.
 - » El preaviso del día y hora de realización de las horas complementarias deberá ampliarse respecto del mínimo legal de 3 días, siempre que sea posible, y en caso de cancelación por parte de la empresa la realización de dichas horas complementarias sin respetar el plazo de preaviso anterior se deberá retribuir.
 - » Consolidar tanto las horas complementarias que se realicen en un periodo anual, en una ampliación voluntaria del contrato de trabajo a tiempo parcial, como las ampliaciones de contrato. La persona trabajadora no podrá sufrir ningún efecto perjudicial por el hecho de rechazar una oferta empresarial de ampliación de jornada.
 - » Finalización del pacto contractual de horas complementarias obligatorias, además de por las causas recogidas en el ET, después de un periodo de vigencia del pacto que se fije por convenio, no superior a 2 años, para estabilizar definitivamente la jornada ordinaria. Previamente se habrá dado la opción voluntaria de consolidación de dichas horas complementarias, según punto anterior.
 - » Retribuir los excesos sobre la jornada pactada como horas extraordinarias, alcancen o no la jornada máxima aplicable.
 - » La preferencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial a optar a vacantes en la empresa que sean a tiempo completo, tengan una jornada mayor o reúnan mejores condiciones de estabilidad o previsibilidad en el empleo.

- » Respuesta motivada y por escrito en el plazo de quince días por parte de la empresa ante cualquier solicitud de mejora de contratos a tiempo parcial por parte de una persona trabajadora o de la representación legal.
- » Medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua en su jornada de trabajo.

Teletrabajo, digitalización e Inteligencia Artificial y derechos digitales.

Objetivos

- › Poner límites a la actuación empresarial en materia de organización del trabajo y control empresarial e implantación de la digitalización en la empresa. La transparencia en el tratamiento y garantía del derecho a la intimidad y desconexión de los trabajadores y trabajadoras debe ser una prioridad.
- › Identificar los sistemas de inteligencia artificial
- › Proteger los derechos laborales de las personas
- › Construir una estrategia sindical.

Acción sindical a realizar y propuestas para introducir en Convenios

- › **Acuerdo sobre Teletrabajo:**
 - » Tener una copia del acuerdo que debe ser registrado en el SEPE.
 - » Análisis o diagnóstico del teletrabajo en la empresa o empresas del sector.
 - » Establecer las modalidades de teletrabajo y su alternancia, garantizar la voluntariedad y reversibilidad y la fórmula mixta.
 - » Ampliar el contenido a toda persona que teletrabaja.
 - » Elaboración de listado de puestos de trabajo
 - » Acordar procedimiento de solicitud
 - » Garantizar la salud laboral de las personas que teletrabajan.
 - » Acordar formación específica previa y en horario laboral a la persona teletrabajadora y personal intermedio sobre protección de datos, herramientas informáticas, seguridad y salud de la persona trabajadora, hábitos recomendables durante la jornada, organización del trabajo o adaptaciones que este nuevo proceso pueda requerir.
 - » Mejorar los derechos sindicales
 - » Medios, equipos y herramientas y gastos asociados compensados por la empresa.
 - » Garantizar el respeto de los derechos, deberes y obligaciones de las partes.
 - » Crear una comisión de seguimiento del acuerdo.



Normativa de referencia

- Q [Ley 10/2021 de trabajo a distancia](#)

Información complementaria

- Q [Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización](#)
- Q [Guía confederal para la intervención sindical en la gestión algorítmica](#)
- Q [Límites al control empresarial y capacidad de intervención de la RLT ante el tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras. CCOO de Industria](#)
- Q [Guía de teletrabajo. CCOO de Industria.](#)

- › Establecimiento de límites al control empresarial respecto el **tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras**. Nuestra acción sindical deberá tener en cuenta:
 - » La empresa no podrá alegar la LOPDGDD o la Ley de secretos empresariales si limita la autonomía colectiva o el derecho de la RLT a la negociación colectiva aunque se deban mantener los deberes de confidencialidad y sigilo.
 - » Posibilidad de que el convenio colectivo recoja normas específicas para garantizar la protección de los derechos en relación con el tratamiento de datos personales y salvaguarda de derechos digitales.
 - » Participación en la elaboración de los criterios de uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de la persona trabajadora.
 - » Audiencia previa a la RLT (mejorar su participación por convenio) en la elaboración de la política interna de desconexión digital.
 - » Mejorar por convenio la participación de la RLT en el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.
 - » Mejorar la participación de la RLT en el uso de sistemas de geolocalización.

28



Normativa de referencia

- Q [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#)

Información complementaria

- Q [Guía Federal Límites al control empresarial y capacidad de intervención de la RLT ante el tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras](#)
- Q [Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización](#)

› Inteligencia artificial

- » Identificación de los SIA utilizados en el lugar de trabajo.
- » Protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras.
 - › Fomentar transparencia
 - › Corregir posibles sesgos
 - › Corregir efectos de intensificación del trabajo y riesgo de pérdida de autonomía.
 - › Eliminar el control y vigilancia excesivos.
- » Construir una estrategia sindical.
 - › Previamente: tener la información de manera clara y comprensible:
 - Solicitar categorías de datos recogidas en la empresa.
 - variables utilizadas por el algoritmo y si incluye datos personales.
 - Peso de cada variable en las decisiones que se tomen.
 - Reglas e instrucciones utilizadas.
 - Detección y eliminación de SIA de riesgo inaceptable.
 - › En el convenio:
 - Mejorar los derechos colectivos de información, consulta y participación
 - Creación de una comisión paritaria de transformación digital que aborde estos sistemas y el reparto de los beneficios derivados del incremento de la productividad.
 - Intentar trasladar lo previsto en el artículo 13 de la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas por la que la RLTP tiene derecho a recibir la asistencia de expertos/as a su elección para emitir un dictamen siendo a cargo de la empresa los gastos de esa persona experta (en caso de plantillas de más de 250 personas).

29

Art. 10 CGIQ "Nuevas tecnologías e IA"

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que las nuevas tecnologías a introducir se basen en sistemas de inteligencia artificial (IA), la información a facilitar a los representantes legales de las personas trabajadoras se referirá, al menos, a las siguientes cuestiones:

- Sistema concreto de IA a implantar.
- Objetivos y razones para la implantación del sistema de IA.
- Evaluación de los posibles impactos en el empleo, especificando los puestos de trabajo que puedan verse afectados.
- Análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo.
- Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de IA que afectan a

la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A estos efectos y de conformidad con el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, son sistemas de IA aquellos basados en una máquina que están diseñados para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán emitir en un plazo de diez días un informe con sus observaciones y sugerencias sobre la implantación de la nueva tecnología o sistema de IA, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación.

La introducción de nuevas tecnologías o sistemas de IA comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

Los sistemas de IA garantizarán que no se produzcan prejuicios ni discriminaciones y que el principio rector del mismo deberá ser el control humano.

En todo caso, de producirse modificación sustancial de condiciones de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías y sistemas de IA, deberá seguirse el trámite del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 28.5 del presente convenio colectivo”.



Normativa de referencia

- Q [Art. 64 d\) ET.](#)
- Q Revista digital CCOO [Reglamento europeo de inteligencia artificial](#)
- Q [Reglamento de la UE de inteligencia artificial.](#)

Información complementaria

- Q [Guía para la intervención sindical en la gestión algorítmica. CCOO](#)
- Q [La regulación laboral de la gestión algorítmica. CCOO.](#)
- Q [Derechos digitales. Guía para su intervención sindical en el ámbito laboral en el Sector Industrial. Fundación 1º de Mayo](#)

Medio Ambiente y sostenibilidad

Objetivos

- › Fomentar movilidad sostenible.
- › Mejorar derechos información, consulta y participación en la materia.
- › Afrontar el cambio climático y su impacto en el empleo, seguridad y salud y condiciones de las personas trabajadoras.

Propuestas para introducir en convenio

- › Ir a propuestas de **movilidad sostenible** más allá de la obligación legal de los grandes centros de actividad y empresas de más de 200 personas trabajadoras por centro o 100 por turno que recogerá la ley de movilidad sostenible. En todo caso, garantizando la negociación de planes o medidas de movilidad sostenible.
- › Mejorar los **derechos de información** del art. 64. 2.b y 64.7 c). Establecer propuestas de colaboración con la dirección como **participación** en los planes de transición energética, planes de gestión de agua y planes de impulso de la economía circular.
- › Establecer **mecanismos de participación específicos** en empresas sometidas a registros o autorizaciones concretas.
- › Introducir la figura del **delegado/a de sostenibilidad y medio ambiente** con derechos y deberes y funciones (crédito horario, formación, participación en la identificación y evaluación de riesgos ambientales y en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión y auditoría ambiental, acceso a lugares de trabajo, etc.) designado por el comité de empresa o sección sindical, sin que deba coincidir con el Delegado de prevención.
- › Prevención y actuación ante **situaciones de emergencia climática:**
 - » Negociación de protocolos con medidas de prevención de riesgos referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.
 - » Recoger el permiso de 4 días ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

- » Complementar la regulación con lo establecido en materia de Prevención de riesgos laborales, estableciendo medidas para la protección de las personas trabajadoras ante cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Incorporar la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la posibilidad de reducir o modificar las horas de jornada en caso de que las condiciones ambientales se vean alteradas por fenómenos meteorológicos extremos cada vez más frecuentes e intensos como olas de calor, temporales, etc.



Normativa de referencia

🔍 [Art. 85 ET.](#)

🔍 [A. 64 ET](#)

🔍 [Ley de movilidad sostenible](#)

Salud laboral

Objetivos

- › Mejorar las facultades y competencias de delegados/as de prevención
- › Intervención en el sistema asistencial de gestión de riesgos laborales.
- › Efectividad de la evaluación de riesgos y organización preventiva en la empresa.
- › Toma en consideración de las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- › Poner en valor el derecho a la vigilancia de la salud colectiva e individual y blindar cualquier uso ajeno a la intervención en salud que pueda ir en detrimento de la persona trabajadora.
- › Mejorar la formación preventiva.
- › Actuación sobre la salud mental.

Acción sindical a realizar

33

- › Elaboración conjunta entre empresa y RLPT de los siguientes **protocolos** específicos:
 - » Violencia en el trabajo.
 - » Riesgo durante el embarazo, lactancia y maternidad. Mutuo acuerdo en el listado de puestos y tareas exentos de riesgo para embarazadas, período de lactancia o en situaciones de especial sensibilidad, incluyendo subcontratas y ETT.
 - » Para la determinación de recursos preventivos en obras y actividades.
 - » Evaluación específica de todos los puestos de trabajo, instrucciones técnicas y aquella documentación preventiva necesaria para su elaboración, implementación del recurso preventivo, nombramiento, funciones y derechos en los lugares de trabajo donde se establezca la necesidad de su presencia. (Art. 31 bis LPRL).
 - » Riesgo epidemiológico
 - » Protocolos de actuación ante la declaración de personas no aptas o aptas con restricciones o por altas tras una IT prolongada o sin recuperación total, priorizando la adaptación del puesto de trabajo.
 - » Procedimientos de actuación para la evaluación de riesgos psicosociales.
 - » Protocolos de actuación frente a las olas de calor y altas o bajas temperaturas.
 - » Protocolos de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.
- › Acordar, partiendo de la coordinación entre las evaluaciones de los puestos de trabajo y resultados epidemiológicos de la **vigilancia de la salud**, los protocolos médicos, pruebas, análisis y todo lo relacionado con el artículo 22 LPRL.
- › Incorporación de la **perspectiva de género** en todas las materias y actuaciones preventivas con especial atención a factores psicosociales y ergonómicos.

- › En caso de evaluación de riesgos psicosociales usar el ISTAS21 (preferible) o bien PFSI-CO junto a las NTP 1185 y 1186 que recogen esa perspectiva.
- › **Evaluaciones específicas** para riesgos químicos, biológicos, físicos y psicosociales (estrés, violencia, carga mental, conciliación, etc.).
- › Impulsar acuerdos que pongan como referencia a la **ergonomía participativa**, es decir, que las personas trabajadoras y delegados y delegadas de prevención, participen en el diseño de sus puestos y funciones, aportando su experiencia, conocimiento y "saber hacer"; junto con la empresa y los servicios de prevención para fijar las condiciones físicas de realización del trabajo.
- › En el supuesto de tener que abordar la regulación del control de **consumo de alcohol y drogas** porque se deriven daños a terceros, necesariamente debe de ir unida al puesto de trabajo y acordada previamente en el comité de seguridad y salud. Se elaborará conjuntamente un programa de medidas, nunca dirigidas al régimen sancionador, para intervenir de forma integral en prevención y en reinserción.
- › Promocionar la constitución de **comités de seguridad y salud Interempresas** que reúnan la empresa principal y las contratadas junto con los/as delegados de prevención de los mismos como herramienta para integrar y fomentar una cultura preventiva. Se puede consultar el ejemplo de ANAV.
- › Garantizar que la **organización del trabajo** con medios que tienen que ver con la inteligencia artificial (IA) tienen las garantías y la certificación adecuada de seguridad. Que tanto su diseño como implantación en la empresa respetan la dignidad y el resto de los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras involucradas en el nuevo proceso de trabajo.

34

Incorporar en los convenios colectivos

- › Creación de **servicios de prevención propios** en empresas con menos de 250 personas cuando existan riesgos significativos o en todo caso, recursos específicos para prevención, incluso cuando se externalice la gestión a un servicio ajeno.
- › Garantía de **mantenimiento salarial** en caso de adaptación o cambio de puesto por causas de salud. Siendo estas causas accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad producida por el trabajo, enfermedad común o accidente.
- › Obligación de la empresa de **impartir formación** a las personas trabajadoras con limitaciones o incapacidades permanentes revisables, que lo soliciten, según marca el Art. 23, punto 3 para una mejor adecuación a su puesto de trabajo o puesto distinto.
- › **Formación** teórica y práctica obligatoria para todo el personal, según su puesto: Directivos: gestión preventiva y normativa; Oficinas: ergonomía, pantallas, riesgos eléctricos, psicosociales; Producción y mantenimiento: formación troncal (riesgos comunes) y específica (según tarea), psicosociales.

Personal con funciones preventivas: cursos de 70 horas mínimo, para delegados y delegadas de prevención y trabajadores o trabajadoras designados.

Formación de reciclaje cada 3 años.

Formación anual para teletrabajadores (ergonomía, riesgos psicosociales, derecho a la desconexión).

- › Medidas que mejoren nuestra **capacidad de intervención**:
 - » Refuerzo de la figura de los delegados de prevención y creación de delegados sectoriales/territoriales para pymes sin representación. El/la delegada de prevención sectorial estará acreditada para realizar las visitas a las empresas y se facilitará la coordinación con la Inspección de trabajo, a quien dirigirá sus informes.
 - » Ampliación del crédito horario (entre 4 y 15 horas adicionales según empresa).
 - » Comisiones paritarias de seguridad y salud sectoriales.
 - » Comités de seguridad y salud con competencias ampliadas: investigación de accidentes, planificación preventiva, protocolos contra acoso, reincorporación de enfermos graves, prevención de adicciones.
- › **Codecisión** en la contratación o cambio de mutua o servicio de prevención por el comité de seguridad y salud o Delegados y Delegadas de prevención.
- › Obligación de informar de altas médicas comunicadas por la mutua.
- › Limitación y clarificación del Art. 20, punto 4 sobre el control de las IT por contingencias comunes o laborales. El **control de la IT solo** podrá ser realizado por los facultativos del servicio público de salud o por facultativos de las MUTUAS subsidiarias de la Seguridad Social y siempre en los centros médicos más cercanos a la vivienda de la persona trabajadora afectada.
- › Creación de una **figura técnico-sindical** que pudiera actuar en esas empresas donde no hubiera representación sindical en caso de accidente grave o mortal.
- › Derecho a la presencia de técnicos/as y responsables sindicales en el centro de trabajo.
- › Participación de la RLPT en la **programación de la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos** incidiendo en la voluntariedad de los mismos. En ningún caso, a partir de los resultados de la vigilancia de la salud se producirán despidos por ineptitud sobrevenida.
- › **Complemento** por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Hasta el 100% del salario medio de los dos últimos meses.
- › Formulario para manifestar por escrito la voluntad de mantener la relación laboral tras una **declaración de incapacidad permanente o gran incapacidad** solicitando ajuste razonables o cambio de puesto



Normativa de referencia

- 🔍 [Ley de Prevención de Riesgos laborales.](#)
- 🔍 [Ley 2/2025, en materia de Incapacidad permanente.](#)
- 🔍 [A. 62. 2](#) Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
- 🔍 [NTP 1185](#), Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial
- 🔍 [NTP 1186](#), Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas

Información complementaria

- 🔍 [Estrategia española](#) de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027
- 🔍 [Integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad. 2025. INSTT](#)

Igualdad

Objetivos

- › Prevención de las discriminaciones y desigualdades.
- › Intervención sindical ante situaciones de discriminación.
- › Corrección de situaciones discriminatorias estructurales.

Propuestas a incorporar en los convenios colectivos

- › **Revisar el articulado** para evitar discriminaciones directas o indirectas del mismo. Por ejemplo, por clasificar inadecuadamente, por contemplar requisitos de acceso que excluyen indirectamente a personas de un sexo determinado, por la subjetividad de determinados procedimientos, etc. Adaptando el **lenguaje** para hacerlo inclusivo y no sexista. No se pueden permitir las cláusulas tipo “el lenguaje utilizado engloba a los trabajadores de ambos sexos”.
- › Recoger como **falta grave o muy grave el acoso discriminatorio** por género, origen, orientación, identidad sexual o expresión de género, etc. y negociar, en cada caso, protocolos de prevención y actuación ante estas situaciones. La ley ya prevé esta obligación para los casos de acoso sexual y por razón de sexo y acoso y violencia contra las personas LGTBI. **37**
- › Acordar medidas de **sensibilización y formación** para la plantilla en materia de igualdad con cargo a la empresa.
- › Con el fin de corregir la subrepresentación femenina existente en el sector/empresa: Las empresas deberán implantar un registro interno de candidaturas presentado a todos los procesos de selección, y promoción profesional. Este registro recogerá toda la información relevante del proceso, será accesible para la RLPT, y tendrá por objeto **asegurar la transparencia y detección de sesgos en el acceso al empleo y la promoción.**
- › Ampliar las competencias de las **comisiones paritarias** de los convenios para que tengan la capacidad de hacer el seguimiento de la implantación y efectividad de las medidas que pretenden garantizar la igualdad, posibilitando su decisión en caso de discrepancia en su aplicación.
- › Impulsar la creación de **comisiones de igualdad en los convenios sectoriales.**
- › Creación del **delegado/a de igualdad** con crédito sindical y con una definición de funciones.

- › Establecer una **formación mínima** en materia de igualdad en horario laboral:
 - » Mínimo 7 horas para toda la plantilla en materia genérica de igualdad.
 - » Además, mínimo 14 horas (no se detrae de crédito horario) para la RLPT en materia de igualdad de género y por diversidad e identidad sexual y expresión de género
- › En materia de **igualdad entre mujeres y hombres**:
 - » Acordar la herramienta del ministerio de trabajo para la valoración de puestos de trabajo y de auditoría retributiva.
 - » Acordar medidas que fomenten la corresponsabilidad en los términos vistos anteriormente y garantizar el derecho de adaptación de jornada.
 - » Incorporar las medidas recogidas en el resto de apartados.
 - » Incorporar y desarrollar en el articulado medidas que garanticen la seguridad en el centro de trabajo, el acceso y la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género. Desde el momento de la denuncia, conseguir la protección como si se tuviera la acreditación de víctima de violencia de género, por ejemplo: adaptación de jornada, turno o lugar para VIOGEN.
 - » Incorporar el ciberacoso y medidas preventivas y de actuación, como el régimen disciplinario.
 - » Trasladar al convenio de empresa, en su caso, las medidas acordadas específicamente en los Planes de igualdad para la consolidación de los derechos y mayor conocimiento de la plantilla.
 - › El convenio recogerá los criterios para la negociación de los planes de igualdad.
 - › Será la Comisión de igualdad compuesta por la empresa y la RLPT, que contará con los recursos y medios necesarios, quien realizará el diagnóstico. Establecer los términos.
 - › Añadir a las medidas obligatorias a negociar: violencia de género, seguridad y salud en el trabajo y comunicación no sexista.
 - › Establecer período de denuncia previo a la finalización de la vigencia del plan para una nueva negociación prorrogando el contenido del acuerdo hasta llegar a un nuevo plan. No puede operar la prórroga automática sin negociación previa.



Normativa de referencia

🔍 [Ley de Igualdad](#)

🔍 [RDL 6/19](#)

🔍 [Ley contra la violencia de género](#)

🔍 [Art. 12 Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual](#)

Información complementaria

🔍 [Guía práctica para elaborar un plan de igualdad.](#)

🔍 [Guía federal contra la violencia de género](#)

› En materia **LGTBI+:**

- » Desarrollar y asumir en el marco de la negociación de los convenios colectivos otras medidas que trasciendan, tal y como reflejan nuestras guías, las de obligado cumplimiento expuesto en el Anexo I del RD 1026/2024 y el protocolo de acoso en estos casos.
 - › De manera transversal a lo largo del articulado.
 - › Incorporando las recomendaciones de la federación.



Normativa de referencia

🔍 [Ley 4/2023](#), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

🔍 [RD 19/2024](#), por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Información complementaria

🔍 [Guía confederal Igualdad y diversidad en los convenios colectivos. 2022](#)

🔍 [Guía federal de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas. 2024](#)

🔍 [Guía confederal para no perderse en el RD 1026/2024.2024](#)

› Igualdad y no discriminación de **trabajadores/as jóvenes:**

- » Priorizar la oferta formativa de la empresa para los y las jóvenes y garantizando que se recibe un curso básico de PRL de la actividad que va a realizar en la empresa.
- » Mejorar las condiciones de los nuevos contratos formativos determinando los puestos, actividades o grupos profesionales que pueden desempeñar.
- » Contrato en alternancia. Subir los porcentajes de retribución salarial que marca el E.T. (60% 1º año-75% 2º año)
- » Contrato para la práctica profesional. Mantener la retribución salarial del grupo profesional al que pertenezca y nunca ampliar a más de un mes el periodo de prueba.
- » Adquirir compromisos de conversión de los contratos formativos y las prácticas no laborales en indefinidos. Marcar un porcentaje
- » Incentivar medidas de acción positiva que favorezcan la contratación de jóvenes y no sólo mediante contratos formativos, por ejemplo, el contrato de relevo (fijando una edad máxima del relevista), contratos de interinidad, etc.
- » Eliminar dobles escalas salariales de carácter indefinido y vincularlas a la adaptación y formación de la persona, en todo caso.
- » Acordar la remuneración de las prácticas no laborales.
- » Establecer un porcentaje de trabajo presencia en los contratos formativos.
- » Limitar la duración, el número y uso de contratos formativos.
- » Establecer fórmulas de conversión del FP dual a contratos indefinidos
- » Ayudas para acceso a primera vivienda y otras como: anticipos o préstamos sin interés para gastos iniciales, ayudas para traslado y mudanza derivados de cambio de centro de trabajo, ayudas al desplazamiento por falta de disponibilidad de vivienda

en la proximidad al centro de trabajo o fomentar el transporte colectivo o avales sin gastos para el alquiler u otras ayudas al alquiler.

- » Flexibilidad horaria para facilitar búsqueda de vivienda o para la gestión administrativa en la adquisición o alquiler de vivienda.
- » % mínimo de menores de 30 años en contrato de relevo.
- » Para las personas que están complementando su formación en la empresa:
 - › Favorecer el uso de los servicios colectivos de la empresa al alumnado. Crear una bolsa de trabajo para estas personas o darle prioridad para cubrir determinadas vacantes.
 - › Priorizar las prácticas que permitan la obtención de un título o certificado de profesionalidad.
 - › Mejorar la información que las empresas están obligadas a aportar en esta materia a delegados/as y comités de empresa y ampliar su intervención (p.ej. Acordar la asistencia a las reuniones entre tutores/as, empresa y alumnado).
 - › Fijar un número máximo de becarios/as por tutor, limitar en número de personas en prácticas



Normativa de referencia

🔍 [Art. 11 ET.](#)

🔍 [D.A. 1 Ley trabajo a distancia](#)

- › Igualdad y no discriminación de las **personas migrantes**:
 - » Cláusulas que permitan viajar fuera de España sin pérdida de retribución o suspensión del contrato sin pérdida de reserva del puesto en caso de circunstancias especiales como ingresos o fallecimientos de familiares o trámites legales:
 - › Incremento de permisos retribuidos.
 - › Incremento de permisos no retribuidos.
 - › Posibilidad de acumulación de vacaciones, permisos, etc.
 - › Permisos no retribuidos para situaciones justificadas con reserva del puesto de trabajo.
 - » Obligación de la empresa de entregar traducido a la persona migrante la información relevante de su interés: contrato, aspectos relacionados con prevención de riesgos o cualquier notificación que tenga afectación a sus condiciones de trabajo.
 - » Posibilidad de cambiar días festivos por otros que soliciten las personas trabajadoras por motivos étnicos o religiosos.
 - » Criterios para la negociación de planes de gestión de la diversidad de origen en los convenios sectoriales con un volumen importante de personas trabajadoras migrantes o bien directamente planes en convenios de empresa. Su objetivo debe ser favorecer la integración laboral y social efectiva en los centros de trabajo evitando cualquier discriminación desde la oferta de empleo, el acceso y a lo largo de toda la relación laboral. Para ello se constituirá un organismo paritario para la gestión del plan. Contendrá entre otras materias: incorporación de esta perspectiva a otros procesos de objetivización de procedimientos internos como sistemas de acceso o promoción, formación en las lenguas del ámbito correspondiente, la formación profesional, el soporte para la homologación de títulos y créditos formativos, formación en PRL, etc y otras medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral de estas personas en circunstancias especiales.
 - » Incorporar la expatriación entre la cobertura del seguro.

- » Abordar aspectos concretos en los convenios del agrario e industria alimentaria: alojamientos, llamamientos y fijo-discontinuo, etc.

Artículo 30 Convenio Actividades agropecuarias de Jaén. Condiciones de alojamiento. Cuando, como consecuencia de su trabajo, la empresa disponga de alojamiento y lo proporcione a la persona contratada, este alojamiento presentará condiciones de habitabilidad dignas, según legislación vigente. A título orientativo, deberían estar dotadas de: - Los elementos y utensilios necesarios para la preparación de las comidas, así como los medios idóneos para la pernoctación. - Los alojamientos deberían estar alejados de zonas perjudiciales para la salud. - Los alojamientos deberán disponer de luz directa y ventilación suficiente. - Los alojamientos dispondrán de agua potable. - Los alojamientos deberían estar provistos de medios adecuados, capaces de mantener los lugares de estancia con temperaturas admisibles.

Se puede consultar también el convenio de la [industria cárnica](#).

› Igualdad y no discriminación de las **personas con discapacidad**:

- » Negociar la obligatoriedad de cumplir con el 2% de reserva de plantilla en las empresas para personas con discapacidad y no sustituirlo por otras fórmulas como los Centros especiales de empleo.
- » Incorporar cláusulas que hablen de inclusión y no discriminación y garanticen la accesibilidad a todos los centros de trabajo.
- » Vigilar el fraude de los Centros Especiales de Empleo y establecer mecanismos que permitan aplicarle a estas personas el convenio de la empresa principal, favoreciendo su integración en la misma.
- » La empresa estará obligada a realizar las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo, así como los ajustes razonables de jornada, organización del trabajo, medios, herramientas o entorno laboral, cuando la persona trabajadora con discapacidad o limitaciones funcionales lo requiera. Las medidas se adoptarán previo informe técnico, garantizando la participación de la RLPT.
- » En los casos de discapacidad sobrevenida, la empresa adoptará medidas orientadas a evitar la pérdida del empleo priorizando la recolocación interna en un puesto compatible con las capacidades y limitaciones sobrevenidas, respetando la clasificación profesional y garantizando que el cambio no suponga una merma salarial. Si es necesario facilitar o adaptarse a un nuevo puesto de trabajo dentro de la empresa se dará la formación o recualificación profesional necesaria para el desarrollo de este.
- » Otras medidas que garanticen la igualdad, protección y el mantenimiento del empleo:

CC Bridgestone: "37 b) En los supuestos de movilidad motivada por la disminución psicofísica declarada según lo dispuesto en el artículo 36, y en cuanto se refiere a las garantías retributivas, se estará a lo siguiente:

1.º La persona pasará a tener la clasificación profesional y valoración que corresponda al puesto que realmente desempeñe, en función con la regla básica establecida en el artículo 139.1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.

2.º La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación, y la que percibía en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del Plan de Garantías retributivas, como un complemento personal de retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de

cambios en la valoración de su trabajo. Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución una indemnización a tanto alzado. En este último supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la empresa se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral”.

CC Perfumería y afines Art. 17 “Las empresas ocuparán a la persona trabajadora con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.” Sin necesidad de que exista vacante.

CC Industria Azucarera. Art.10 “No podrán ser desplazados los menores de 18 años y aquellas personas que tengan reconocida, por resolución firme del instituto nacional de la seguridad social, algún tipo de incapacidad permanente”

Formación y capacitación de las personas trabajadoras

Objetivos

- › Hacer efectivos y mejorar los derechos legalmente reconocidos.
- › garantizar la participación de las personas trabajadoras en su formación.
- › Compatibilizar el derecho de formación con otros como la igualdad de trato y oportunidades, conciliación, salud laboral, etc.
- › Afrontar los retos que acompañan a las transformaciones que estamos viviendo.

Acción sindical a realizar

- › Informar de los derechos de formación a las plantillas.
- › Exigir el cumplimiento normativo en materia de formación. Por ejemplo, someter a información y consulta de la RLPT los planes de formación de la empresa en los términos del RD 694/2017.
- › Solicitar la información de personas migrantes que estén trabajando en la empresa en base a la Autorización estancia por estudios con compatibilidad con el trabajo.
- › Solicitar la información de las personas trabajadoras en prácticas conforme la FP Dual.

43

Propuestas para incorporar a la negociación

- › Será crucial el acuerdo en el **sometimiento obligatorio al procedimiento de Mediación** previsto en la Fundación Estatal para la Formación para el empleo (FUNDAE) u organización que la sustituya, en caso de discrepancia en los planes de formación de empresa.
- › Se constituirá una **comisión paritaria de formación** en todas aquellas empresas que soliciten formación bonificada o en aquellas que sin solicitar formación bonificada tengan más de 50 personas en plantilla.

“Esta comisión tendrá entre otras que acuerde, las siguientes competencias: Analizar anualmente las necesidades formativas de las personas trabajadoras en relación a la actividad de la empresa y de sus propias inquietudes en cuanto a su itinerario profesional en la misma. Elaborar el plan de formación de empresa anual, sobre la base del diagnóstico realizado en el párrafo anterior. Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación, median-do en los casos que la persona trabajadora lo solicite. Ser informado del alumnado en formación dual que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de los tutores adjudicados, estudios que cursan, horarios de prácticas y tutorías, convenio de colaboración con el centro formativo, nombre del alumnado, etc. Ser informado del alumnado de formación profesional que realizan prácticas en el centro de trabajo, así como de la realización de otras prácticas no laborales realizadas en virtud de convenios de

colaboración suscritos con Universidades u otras Instituciones, aportando éstos. En el caso de aquellas empresas que, teniendo más de un centro de trabajo, y la suma de la plantilla de los mismos alcancen 50 o más personas trabajadoras, estas deberán informar de las acciones formativas llevadas a cabo, si fueran requeridas para ello, a las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito del presente convenio”

- › El tiempo dedicado a la formación será **tiempo de trabajo efectivo**.
- › Las empresas aportarán a la RLPT, anualmente, el **crédito disponible para formación**, con el fin de poder realizar propuestas en base a dicho crédito, y la utilización o no del mismo.
- › Regular las condiciones en las que se debe acceder al **permiso individual de 20 horas anuales** (Art. 23.3 ET). Por ejemplo, eliminando el requisito del año de antigüedad, recogiendo mecanismos de resolución de conflictos, estableciendo el procedimiento de disfrute del permiso o el procedimiento de disfrute y consumo de la acumulación de horas que puede llevarse a cabo hasta en 5 años. Garantizando el acceso real a las 20 horas a todas las personas trabajadoras.

“Independientemente de la antigüedad en la empresa, las personas trabajadoras que soliciten ejercer su derecho a formarse a cargo de las 20 horas de permiso retribuido que indica el Estatuto de los Trabajadores, elegirán la formación que desean realizar, siempre que ésta esté relacionada con la actividad de la empresa. En caso de existir disconformidad por la empresa con el tipo de formación, horario o cualquier otra circunstancia, la discrepancia se someterá a negociación en el seno de la empresa con la participación de la RLT, si no existiera, la persona trabajadora podrá estar asistida en dicha negociación por la organización sindical que elija de entre las firmantes del convenio. En caso de llegar a acuerdo, la persona podrá iniciar su permiso retribuido en los términos acordados. En caso de desacuerdo, se someterá a mediación de la Comisión Paritaria de Formación de la empresa, si existiera o en su defecto en la Comisión Paritaria del Convenio. La empresa sólo podrá proponer formación a cargo de esas 20 horas, en el caso de que las acciones formativas propuestas por la misma hayan sido negociadas previamente con la RLT o asumidas voluntariamente por la persona a la que va dirigida. En ningún caso prescribirá el derecho a las 20 horas anuales, pudiendo acumularse las mismas por períodos de hasta cinco años. En caso de que no se hubiera ejercido este derecho y la empresa demostrara que no había sido debido a los impedimentos puestos por su parte, se retribuirán estas horas en tiempo de descanso en los términos establecidos en el presente convenio”

- › Favorecer el acceso por los trabajadores y trabajadoras a los **Permisos Individuales de Formación (PIF)**. Su denegación deberá estar debidamente acreditada, motivada y razonada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona solicitante y a la RLPT de la empresa. La empresa además deberá informar y dar la documentación necesaria a quien lo solicite. Se pueden establecer criterios de prioridad favoreciendo la formación de las personas con niveles de cualificación más bajos.
- › Obligación de facilitar la documentación necesaria que acredite la **experiencia profesional** de la persona trabajadora, a petición de ella misma o de la RLPT, para favorecer su solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral según establece el RD 86/2025.

- › Regular la posibilidad de **cambios de turno o adaptación horaria** que permita la asistencia a clase para aquellas personas que cursen formación reglada.
- › Negociar excedencias para la formación entre 4 meses y un año con reserva del puesto de trabajo.
- › Al alumnado que haya participado en programas de FP en Alternancia, derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral.
- › Obligación de capacitar a la plantilla en materia de digitalización.
- › Constituir **comisiones paritarias de formación dentro de las Comisiones de Interpretación de los convenios**.

“Las organizaciones firmantes de este convenio, conscientes de la importancia que tiene para la cualificación de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas, constituirán una comisión paritaria de formación que estará formada por dos personas por parte patronal y dos por parte sindical, que serán designadas por cada una de las organizaciones y cuyas funciones serán: a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes perfiles profesionales y cualificaciones. b) Proponer y participar en la elaboración de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

45



Normativa de referencia

- 🔍 [Art. 23 ET](#)
- 🔍 [Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.](#)
- 🔍 [Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.](#)
- 🔍 [Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales.](#)

Información complementaria

- 🔍 [Guía práctica sobre derechos de formación. CCOO de Industria 2026](#)
- 🔍 [Guía cualificación y formación. 2025. CCOO de Madrid.](#)
- 🔍 [Herramientas intervención sindical formación en la empresa](#)

Empleo y contratación

Objetivos

- › Seguir reduciendo la temporalidad para mejorar la calidad del empleo, siendo en contrato indefinido la regla general.
- › Eliminar el fraude en la contratación.
- › Mejorar nuestra capacidad de intervención de la RLPT.

Acción sindical a realizar:

- › Solicitud de la información en los términos acordados en la negociación colectiva -que deberá mejorar lo previsto en el artículo 64 del estatuto-, incluida la copia básica, vacantes, previsión de calendario de llamamientos a principio de año, etc.
- › Solicitar a la empresa la previsión anual de contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.
- › Revisar ante una posible prórroga de la duración del contrato que no ha llegado a la duración máxima la correspondencia entre la causa que debe haber en el contrato inicial con la situación de la empresa en el momento de la posible prórroga.
- › Revisar en los contratos fijos discontinuos la causa que justifique ese contrato (que sea una actividad estacional o de temporada o tenga períodos de ejecución ciertos aunque no estén determinados) y el cumplimiento del llamamiento.
- › Seguimiento de lo recogido en la ley o en el convenio y exigencia de su cumplimiento a la empresa favoreciendo la conversión a contratación indefinida.
- › la contratación temporal hay que analizarla desde una perspectiva de género analizando tanto las diferencias entre mujeres y hombres en la realidad del ámbito del que trate el convenio como el impacto que las medidas que se acuerden pueda tener por sexo. Debemos tratar de que la regulación que realicemos en convenio colectivo no solo no ahonde en las discriminaciones existentes, sino que ayude a superarlas
- › Para los convenios de empresa, coordinar las medidas y propuestas que se estén estableciendo en los planes de igualdad con las que se promuevan para los convenios colectivos.
- › No utilizaremos el contrato fijo-discontinuo de manera generalizada sin causa. Su causa sólo estará justificada para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o que siendo de presentación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados y para trabajos de presentación de servicios en la ejecución de contratos que siendo previsibles, formen parte de la

actividad ordinaria de la empresa (en este caso será superior al año, mientras dure la contrata). Para este último caso, no puede usarse cuando haya subrogación, porque no existen períodos de inactividad.

- › Hacer especial hincapié en la reducción de la temporalidad de las personas migrantes, principalmente mujeres migrantes, muy por encima de la temporalidad de las personas de nacionalidad española.

Propuestas a introducir en los convenios colectivos

- › Para incrementar la niveles de **información y participación de la RLPT**.
 - » Pactar frecuencia, formato, etc. de entrega de información en materia de contratación (copias básicas o contratos si no hay obligación de entregar copia básica -15.7 ET-, información de vacantes, censos fijos discontinuos, etc.).
 - » Introducir cláusulas por las que la empresa usuaria debe informar a la RLPT de cada contrato de puesta a disposición y el motivo de su utilización junto con las copias básicas u orden de servicio del trabajo puesto a disposición, recogiendo plazos de entrega y la petición a la RLPT de informe preceptivo
 - » Entre las competencias de las paritarias, incluir la de evaluación de las políticas de contratación y evolución del empleo y la de mediación en caso de conflicto en procesos de reestructuración empresarial o en los que exista riesgo para el empleo
 - » Cualquier miembro de la comisión paritaria del convenio podrá solicitar a una empresa sin RLPT que le facilite la información que considere oportuna en materia de contratación.
- › Reducir los **periodos de prueba**, teniendo cómo máximo seis meses para las categorías más altas y 15 días para las categorías más bajas.
- › Recoger la **Jubilación** Forzosa teniendo en cuenta la perspectiva de género de la DA 10ª del Estatuto, y la jubilación parcial con contrato de relevo como derecho subjetivo, también en la jubilación con contrato relevo del sector manufacturero y favorecer la conversión a indefinidos de los que terminen vigencia.
- › Para los sectores que tras el estudio de viabilidad de la Federación se haya determinado que concurren los requisitos de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad e insalubridad, se propondrá la constitución de una comisión técnica específica que analice si se cumplen o no en determinadas actividades o colectivos los criterios exigidos para poder acceder a los coeficientes reductores, así como, un posible acuerdo sobre equilibrio financiero.

› Fomento del **contrato indefinido**

- » Marcar porcentajes elevados mínimos de contratación indefinidas a tiempo completo.
- » Establecer mecanismos de conversión de contratos temporales a indefinidos a tiempo completo.
- » En caso de un incremento ocasiona el imprevisible u oscilaciones que provocan desajustes en el empleo, precisar qué oscilaciones de la demanda dentro de la actividad normal de la empresa no podrán cubrirse con contratación temporal sino fija discontinua o con un dimensionamiento adecuado de la plantilla ordinaria (por ejemplo en vacaciones).
- » En el caso de atender situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, que se puede usar para un máximo de 90 días o hasta 120 en en sector agrario o agroalimentario:
 - › Establecer en qué casos se puede utilizar la modalidad temporal o derivarlo a un fijo discontinuo.
 - › Acotar cómo se distribuyen esos períodos.
 - › Recoger cómo debe ser la información que nos deben entregar sobre previsión de esta modalidad.
- » Cualquier posibilidad de acuerdo que signifique ampliar por convenio sectorial la duración máxima del contrato temporal hasta el año, la posibilidad de celebrar el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial o la ampliación del período máximo de inactividad de los contratos fijos discontinuos de contrata y subcontratas, deberá basarse en una estricta justificación, abordarse de forma limitada y acotada, además de introduciendo equilibrios y contraprestaciones especialmente centrados en la regulación, garantía de ocupación y limitación de uso del contrato fijo discontinuo, así como en incidir en la mejora global del tiempo parcial en aquellos sectores productivos con mayores porcentajes de parcialidad -% mínimo de jornada, consolidación horas complementarias, etc.-.
- » Mejorar los criterios de conversión en contratos fijos por concatenación (acortar plazos, ampliar tiempo de referencia o incorporar otro tipo de contrato).
- » La negociación colectiva de empresa, sólo podrá mejorar lo recogido en el convenio sectorial.
- » Estableciendo acciones positivas para jóvenes o mujeres que extiendan la fórmula del contrato indefinido a tiempo completo a estas personas, huyendo de prácticas laborales y no laborales fraudulentas o de contratos a tiempo parcial.

› **Contrato formativo (además de lo visto en juventud).**

- » Desarrollar y concretar los derechos de información del contrato formativo: acuerdos de cooperación educativa o formativa (art. 11.5), copia básica del contrato (que deberá incluir plan individual formativo), etc.

› **Contrato fijo-discontinuo.**

- » Establecer períodos mínimos de actividad o criterios objetivos de ampliación.
- » Establecer consolidación de períodos de duración mínimo de actividad, por ejemplo, si en los 3 años anteriores la campaña o actividad ha superado el período inicialmente pactado.
- » No acordar que el FD se pueda realizar a tiempo parcial como carácter general. Sólo en el caso de causa justificada y limitándolo a las actividades donde resulte imprescindible y con las cautelas que recoge la guía en la información complementaria.
- » Establecer una bolsa sectorial de empleo en el convenio sectorial controlada por la comisión paritaria.
- » No establecer complementos que sólo compute el período efectivo trabajado.
- » Regulación del llamamiento:
 - › Establecer un periodo mínimo de 15 días de antelación en la llamada
 - › Establecer causas justificadas para rechazar el llamamiento (estudios, conciliación, que el tiempo previsto de actividad sea demasiado corto, trabajar en otro sitio -para este caso se puede prever una incorporación una vez finalice el otro trabajo-...)
 - › Fijar criterios de preferencia en el orden de llamamiento
 - › Establecer una cuantía por fin de llamamiento.

49

› **Contratas y subcontratas.**

» **Actuación en el marco sectorial.**

- › Establecer mecanismos de diálogo y participación entre RLPT y empresa ante los procesos de externalización.

Artículo 41 cc de aceites y sus derivados para Castellón y Valencia. Estabilidad en el empleo "Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una comisión mixta formada por un miembro por cada parte, empresa y comité de empresa o representantes legales de los trabajadores/as para empresas de diez o menos trabajadores o de dos por cada parte en empresas de más de diez trabajadores/as, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes. La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a y trabajadores/as de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la comisión mixta"

- › Incluir cláusulas que garanticen la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal cuando se mantenga la actividad o el servicio.

“Cuando una empresa cese en la prestación de los servicios contratados a un cliente, público o privado, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de los trabajadores o trabajadoras adscritas a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella, respetando la antigüedad y las condiciones de trabajo que tuvieran los trabajadores y trabajadoras. La subrogación procederá igualmente respecto de las personas trabajadoras que se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas”.

- › Reforzar el ámbito funcional del convenio sectorial que pueda verse afectado por la descentralización.

Art. 16 CGIQ. Las contratas o subcontratas, cualquiera que sea su denominación y figura jurídica, incluyendo las cooperativas de trabajo asociado y los centros especiales de empleo, cuando realicen actividades propias de la industria química dentro de las instalaciones de la empresa principal aplicarán íntegramente el convenio.

› Actuación en la empresa principal y auxiliar

- » Hacer un mayor uso de los derechos de información y consulta recogidos en el ET
- » Incluir en los convenios derechos efectivos de información, coordinación e intervención sobre las actividades externalizadas a otras empresas, así como competencias de tutela sobre las personas trabajadoras de las contratas.
- » Establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes, identificando las actividades que pueden ser subcontratadas con el objetivo de limitar la extensión abusiva de la subcontratación de actividades.
- » Vigilar que no hay cesión ilegal de personas trabajadoras; identificar las actividades que se realizan con estas empresas, conocer las condiciones de trabajo que se les aplican y promover en su caso su sustitución por otras más solventes.
- » Acuerdos Marco de aplicación en los complejos industriales donde concurren (estacional o permanentemente) un elevado número de contratistas, implicando en ellos a las empresas principales.
- » Establecer por convenio colectivo que el convenio de aplicación de la contrata y subcontrata, que realiza parte de la actividad principal de la empresa es el convenio de la empresa principal. En el caso que la contrata y subcontrata no realizara actividades que formen parte de la actividad principal de la empresa, será el sectorial correspondiente, respetando el de empresa contratista si existiera y mejorara las condiciones del sectorial.



Normativa de referencia

- Q [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.](#)
- Q [Disposición Adicional 10,](#)
- Q [Art. 64 ET.](#)
- Q [Art. 11 ET,](#) contrato formativo
- Q [Art. 14 ET,](#) período de prueba.
- Q [Art. 15 ET.](#) Duración del contrato de trabajo
- Q [Art. 16 ET](#) Fijo-discontinuo
- Q [Art. 42 ET.](#) Subcontratación de obras y servicios
- Q [D.A. Décima ET.](#) Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Información complementaria

- Q [Criterios Confederales para la Negociación Colectiva en materia de Contratación](#)

Intervención sindical en otras medidas de flexibilidad interna para garantizar el empleo y su estabilidad

Objetivos

- › Anticiparnos a situaciones críticas que puedan derivar en pérdida de puestos de trabajo.
- › Intervención sindical a medidas que la empresa puede entender de su única competencia
- › Mantenimiento de empleo y condiciones de trabajo.
- › Incorporación de la perspectiva de género.

Propuestas para introducir en los convenios colectivos

- › **Acciones positivas.** Cláusulas de exclusión de las trabajadoras de determinadas medidas (movilidad geográfica, suspensiones o despidos colectivos, etc) en aquellos sectores o empresas donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- › Establecimiento de un **procedimiento previo a la adopción de decisiones** empresariales sobre la organización del trabajo y capacidad de veto de decisiones que no cumplan determinadas condiciones.
- › **Movilidad funcional.**
 - » Obligación de formación previa y proceso de adaptación.
 - » Prohibición de realización de funciones inferiores al grupo profesional salvo situación justificada previa y delimitada en el tiempo ante la RLPT.
 - » Reducción del tiempo para solicitud de ascenso previsto en art. 39 ET.
 - » Reproducir que no cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
- › **Movilidad geográfica.**
 - » Mejorar lo recogido en el art. 40 ET:
 - › En materia de período de preaviso o plazo de notificación al trabajador afectado y a la representación de los trabajadores.
 - › compensaciones mínimas que han de abonarse
 - › incremento de la cuantía de la indemnización en los casos en que el trabajador opte por extinguir el contrato.

- › Límites a la decisión empresarial:
 - Necesidad de una memoria explicativa y razonada sobre las causas que motivan el traslado, así como la relación de las personas adecuadas para ser objeto de traslado o, al menos, la necesidad de aportación documental que acredite la necesidad del traslado.
 - Necesaria intervención y dictamen de la comisión paritaria del convenio ante la pretensión empresarial de proceder a un traslado colectivo, o se plantea la necesidad de acudir a una solución arbitral en los casos en que no se alcance un acuerdo.
- › Recoger situaciones de traslado con garantías y derechos de determinados trabajadores y trabajadoras: Posibilidad de permutas, traslados para víctimas de violencia de género, etc.
- » Movilidad geográfica internacional.
 - › Voluntariedad.
 - › Garantías de las condiciones más beneficiosas (ya sean las de España o las del país de desplazamiento).
 - › Compensaciones económicas del trabajador/a y familia si es el caso.
 - › Gastos de desplazamiento y dietas y otros gastos, a cargo de la empresa.
 - › Consideración de tiempo de trabajo el desplazamiento.
 - › Establecimiento de permisos retribuidos extraordinarios para las personas desplazadas.

53

› **Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

- » Limitaciones a las personas que pueden afectar, por ejemplo que están ejerciendo medidas de conciliación.
- » Necesidad de acuerdo con la RLPT.
- » Mayor concreción y objetivación de las causas
- » Ampliación período de consultas
- » Ampliación del procedimiento de consulta y/o acuerdo con la RLPT a otras materias no recogidas en el Art. 41 ET.
- » Mayor cuantía para el caso de rechazo de la decisión de la empresa de MSCT.
- » Incorporación de una compensación económica en caso de MSCT.
- » Necesidad de informar sobre los riesgos laborales derivados de la MSCT.

› **ERTE.**

- » Desarrollar criterios objetivos y de implementación.
- » Prohibición de la realización de horas extras y celebración de contratos temporales durante su vigencia.
- » Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada.
- » Garantizar la transparencia de la información a la RLPT asegurando que esta sea oportuna, suficiente y adecuada
- » Medidas de apoyo a la formación y recualificación.

› Mecanismo RED.

- » Acordar el procedimiento de solicitud del mecanismo RED para el caso de necesidades de recualificación y procesos de transición, con una duración de hasta un año y posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.
 - › Los sindicatos más representativos del sector y patronales más representativas deberán haber acordado un informe de solicitud que contendrá:
 - justificación de la solicitud.
 - Propuesta a implantar donde se incluirá un plan de recualificación de las personas afectadas.
 - Garantías de mantenimiento de empleo previamente y a posteriori.



Normativa de referencia

🔍 [Art. 39 ET](#) y siguientes.

Información complementaria

🔍 [Díptico explicativo](#) del mecanismo RED

Otros derechos de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Objetivos

- › Incrementar los derechos de información, participación y consulta de las plantillas a través de la RLPT.
- › Facilitar mecanismos que refuercen la organización en CCOO.
- › Mejorar la capacidad de acción de CCOO.

Acción sindical a realizar

- › Garantizar el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación que se recogen en el Art. 64 y otros de la normativa vigente.

Propuestas para incorporar en los convenios colectivos

- › Acumulación anual y ampliación de las **horas sindicales**, gestionadas por el sindicato, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas.

55

Artículos 82 y 83 del Convenio General de la Industria Química.

Artículo 24 del CC Empaquetado del plátano La Palma. "Los Representantes Legales de los Trabajadores mantendrán las siguientes licencias sindicales al mes: RLT compuesta por 1 miembro: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 3 miembros: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 5 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 9 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 13 miembros: 32 horas mensuales cada uno. Aparte y añadido al anterior crédito sindical, se sumaran 8 horas al mes para cada RLT con funciones de Delegados/as de prevención dedicadas expresamente a funciones y actividades propias del cargo"...

Art. 49 Todos los representantes de las personas trabajadoras disfrutarán de 30 horas mensuales retribuidas si sólo existe uno/a en la empresa. Si hay más de uno y en empresas de más de cien personas trabajadoras, disfrutarán de 15 cada una que serán acumulables tanto en este tipo de empresa como en las que por el número de personas trabajadoras en plantilla le corresponda a cada delegado o miembro del comité un mayor crédito horario.

Se facilitará la labor -secciones sindicales- de los delegados/as sindicales para la información y cobro de cuotas.

- › Negociar la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales con cobertura horaria en empresas con menos de 250 trabajadores.
- › En el convenio de empresa, recoger los **recursos económicos** necesarios para el desarrollo de la acción sindical o cobertura de los gastos derivados de las reuniones de los órganos.
- › Reconocer el derecho de la Sección Sindical a utilizar los **medios informáticos de la empresa** para comunicarse con la plantilla para temas que le son de interés.

- › Acordar **horas de formación sindical** en el plan de formación de la empresa.
- › Especificar cómo tiene que ser la **información** que aporta la empresa -en tiempo y forma- para que se pueda trabajar sindicalmente de manera adecuada.
- › Recoger **figuras** que trabajen temas específicos con crédito horario para desarrollar su trabajo: delegados/as de medioambiente, de igualdad, sectoriales, etc.
- › Recoger que las personas que formen parte de algunas de las **comisiones** creadas en el marco del convenio colectivo disfrutarán del tiempo necesario para el desempeño de sus funciones. En todo caso, incrementar su crédito horario.



industria

¡síguenos en nuestras redes sociales!