



Guía de la negociación colectiva 2010



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN
**Subdirección General de Información
Administración y Publicaciones**

RET.: 10 - 2.279

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

GUÍA
DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
2010

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo e Inmigración
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 - Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es

Internet: www.mtin.es

NIPO: 790-10-016-9

ISBN: 978-84-8417-354-0

Depósito legal: M-13056-2010

Impresión: Lergraf Global, S. L.

Paseo de la Castellana, 121. 28046 Madrid



PAPEL RECICLADO
Y LIBRE DE CLORO

ÍNDICE

Pág.

PRESENTACIÓN	19
---------------------------	----

Parte primera

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

1. LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	29
1.1. El art. 37.1 de la Constitución	29
1.2. Los distintos tipos de negociación colectiva	29
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA	30
2.1. La normativa aplicable	30
2.2. Los distintos tipos de convenios colectivos	30
2.3. Los convenios marco	30
2.3.1. Los ámbitos de aplicación	30
2.3.2. Las partes negociadoras	31
2.3.3. El contenido de la negociación	31
2.3.4. El régimen jurídico	32
2.4. Los convenios colectivos ordinarios	32
2.4.1. Los ámbitos de aplicación	32
2.4.2. Las partes negociadoras	34
2.4.3. El contenido de la negociación	38
2.4.4. El procedimiento de negociación	40
2.4.5. La eficacia jurídica	44
2.4.6. La eficacia personal	45
2.4.7. La administración del convenio colectivo	45
2.4.8. La impugnación judicial del convenio colectivo	47
2.4.9. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo	50
2.4.10. La duración del convenio colectivo	50
2.4.11. La adhesión y extensión del convenio colectivo	52
2.4.12. La modificación del convenio colectivo	54

3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS...	54
3.1. La normativa aplicable	54
3.2. Los supuestos de negociación colectiva extraestatutaria.....	55
3.3. Los ámbitos de aplicación	55
3.4. Las partes negociadoras	56
3.5. El contenido de la negociación	56
3.6. El procedimiento de negociación	57
3.7. La eficacia jurídica	57
3.8. La eficacia personal	58
3.9. La administración del convenio colectivo	59
3.10. La impugnación judicial del convenio colectivo	60
3.11. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo	60
3.12. La duración del convenio colectivo	60
3.13. La adhesión y extensión del convenio colectivo	60
3.14. La modificación del convenio colectivo	61
4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS	61
4.1. Los distintos tipos de acuerdos colectivos de empresa	61
4.2. Los acuerdos colectivos interprofesionales sobre materias concretas.....	61
4.2.1. La normativa aplicable	61
4.2.2. Los ámbitos de aplicación.....	62
4.2.3. Las partes negociadoras	62
4.2.4. El contenido de la negociación	62
4.2.5. El procedimiento de negociación	62
4.2.6. La eficacia jurídica.....	62
4.2.7. La eficacia personal	62
4.2.8. La administración del acuerdo colectivo	63
4.2.9. La impugnación judicial del convenio colectivo	63
4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuer- do colectivo	63
4.2.11. La duración del acuerdo colectivo	63
4.3. Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de conve- nios colectivos estatutarios.....	63
4.3.1. La normativa aplicable.....	63
4.3.2. Los ámbitos de aplicación.....	64
4.3.3. Las partes negociadoras	64
4.3.4. El contenido de la negociación	64
4.3.5. El procedimiento de negociación	64

	<u>Pág.</u>
4.3.6. La eficacia jurídica	65
4.3.7. La eficacia personal	65
4.3.8. La administración del acuerdo colectivo	65
4.3.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	65
4.3.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	65
4.3.11. La duración del acuerdo colectivo	66
4.4. Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga	66
4.4.1. La normativa aplicable	66
4.4.2. Las unidades de negociación.....	66
4.4.3. Las partes negociadoras	67
4.4.4. El contenido de la negociación	67
4.4.5. El procedimiento de negociación	68
4.4.6. La eficacia jurídica y personal	68
4.4.7. La administración del acuerdo colectivo	68
4.4.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	68
4.4.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	68
4.4.10. La duración del acuerdo colectivo	69
4.5. Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colec- tivo	69
4.5.1. La normativa aplicable	69
4.5.2. Las unidades de negociación.....	69
4.5.3. Las partes negociadoras	70
4.5.4. El contenido de la negociación	71
4.5.5. El procedimiento de negociación	71
4.5.6. La eficacia jurídica y personal	71
4.5.7. La administración del acuerdo colectivo	72
4.5.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	72
4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	72
4.5.10. La duración del acuerdo colectivo	72
4.6. Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial ..	73
4.6.1. La normativo aplicable.....	73
4.6.2. Dos supuestos distintos	73
4.6.3. Las unidades de negociación.....	74
4.6.4. Las partes negociadoras	74
4.6.5. El contenido de la negociación	74
4.6.6. El procedimiento de negociación	74
4.6.7. La eficacia jurídica y personal	76

4.6.8.	La administración del acuerdo colectivo	76
4.6.9.	La impugnación judicial del acuerdo colectivo	76
4.6.10.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	77
4.6.11.	La duración del acuerdo colectivo	77
4.7.	Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios o en acuerdos colectivos equiparados	77
4.7.1.	La normativa aplicable	77
4.7.2.	Las unidades de negociación	78
4.7.3.	Las partes negociadoras	78
4.7.4.	El contenido de la negociación	78
4.7.5.	El procedimiento de negociación	79
4.7.6.	La eficacia jurídica y personal	79
4.7.7.	La administración del acuerdo colectivo	80
4.7.8.	La impugnación judicial del acuerdo	80
4.7.9.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	81
4.7.10.	La duración del acuerdo colectivo	81
4.8.	Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo	81
4.8.1.	La normativa aplicable	81
4.8.2.	Las unidades de negociación	81
4.8.3.	Las partes negociadoras	82
4.8.4.	El contenido de la negociación	82
4.8.5.	El procedimiento de negociación	82
4.8.6.	La eficacia jurídica y personal	83
4.8.7.	La administración del acuerdo colectivo	83
4.8.8.	La impugnación judicial del acuerdo	84
4.8.9.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	84
4.8.10.	La duración del acuerdo colectivo	84
4.9.	Los acuerdos colectivos de empresa de fusión y absorción de empresas	84
4.9.1.	La normativa aplicable	84
4.9.2.	Tres tipos de pactos de fusión de empresas	85
4.9.3.	Los pactos meramente declarativos de derechos	85
4.9.4.	Los pactos de fusión con contenido novatorio	85
4.9.5.	Los pactos de mejora de las condiciones laborales	86

Parte segunda**RECOMENDACIONES PARA UNAS BUENAS PRÁCTICAS
DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

1. LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZACIONES DE LAS LEYES LABORALES	93
1. Tres tipos de remisión legal a la negociación colectiva.....	93
2. Los supuestos de dispositivización en el ET.....	94
3. Los supuestos de delegación legal en la regulación de materias en el ET	96
4. Otros supuestos de remisión legal a la negociación colectiva	100
5. Las recomendaciones a seguir	102
2. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA	102
6. El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos..	102
7. La obligación de hacer figurar a las partes negociadoras en el texto del convenio colectivo	103
8. Las comisiones paritarias.....	103
9. Los ámbitos funcionales de los convenios colectivos	104
10. Las recomendaciones a seguir	104
3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO	105
11. La indisponibilidad de los derechos convencionales	105
12. Las recomendaciones a seguir	105
4. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	106
13. Los errores más frecuentes	106
14. Las reiteraciones de preceptos legales o reglamentarios vigentes.	106
15. Las recomendaciones a seguir	106
5. EL SIGNIFICADO REAL DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES CLÁSICAS: DE “VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD” Y DE “RESPECTO DE DERECHOS ADQUIRIDOS” O DE “RESPECTO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS”	107

	<u>Pág.</u>
16. Las cláusulas convencionales clásicas	107
17. Las cláusulas de “vinculación a la totalidad” o de “indivisi- bilidad del convenio colectivo”	107
18. Las cláusulas de “respeto de los derechos adquiridos”, de “garantía ad personam” o de “respeto de las condiciones más beneficiosas”	108
19. Las cláusulas de “absorción y compensación de condicio- nes”	109
20. La cláusula de “derecho supletorio”	110
21. Las recomendaciones a seguir	110
6. EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLEC- TIVOS	111
22. Las cláusulas convencionales clásicas	111
23. Las recomendaciones a seguir	111
7. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL ...	112
24. Contrato para la realización de una obra o servicio determi- nados	112
25. Contrato eventual	112
26. Otras cláusulas sobre la contratación temporal	113
8. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS ..	114
27. El contrato de prácticas	114
28. El contrato para la formación	115
29. Otras cláusulas sobre contratos formativos	116
9. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL	117
30. Contrato a tiempo parcial	117
31. Contrato de trabajo fijo discontinuo	118
32. Contrato de relevo	119
10. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIO- NAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL	119

33. Sistema de clasificación profesional	119
34. Criterios de ascenso.....	120
35. Formación profesional	120
11. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO	121
36. Jornada de trabajo	121
37. Horas extraordinarias	121
38. Trabajo nocturno	122
39. Permisos	122
40. Vacaciones anuales.....	123
12. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RETRIBUCIONES.....	123
41. Estructura salarial.....	123
42. Liquidación y pago.....	124
43. Gratificaciones extraordinarias	124
13. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL.....	125
44. Su situación jurídica a la luz de la jurisprudencia.....	125
45. Las recomendaciones a seguir.....	126
14. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	126
46. Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	126
47. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	127
48. Los planes de igualdad de las empresas	128
49. Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	130
50. Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	131
15. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	131
51. Movilidad funcional	131
52. Movilidad geográfica	132
53. Suspensión del contrato de trabajo.....	132

16. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FALTAS Y SANCIONES	132
54. Faltas y sanciones de los trabajadores.....	132
55. Requisitos formales del despido disciplinario.....	133
17. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DERECHOS COLECTIVOS	133
56. Delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales	133
57. Competencias	134
58. Garantías y facilidades	134
59. Constitución y funcionamiento del comité intercentros.....	134
18. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	135
60. El Art. 2.2 de la LPRL y el carácter mínimo de las normas de prevención de riesgos laborales.....	135
61. El carácter imperativo absoluto de ciertas normas de prevención de riesgos laborales.....	135
62. El carácter dispositivo de ciertas normas de prevención de riesgos laborales	135
63. La negociación complementaria de ciertas disposiciones legales o reglamentarias	136
64. Otras materias negociables colectivamente	137
65. El carácter de los convenios colectivos a utilizar.....	137
19. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO	138
66. La situación legal	138
67. Las recomendaciones a seguir.....	139
20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA.....	140
68. La situación legal y jurisprudencial	140
69. Las recomendaciones a seguir.....	142
21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES	142
70. Las posibilidades legales	142
71. Las recomendaciones a seguir.....	143

22. LA PRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES	143
72. Las Recomendaciones a seguir acerca de la presentación del convenio colectivo	143
23. LA HOJA ESTADÍSTICA	144
73. Las recomendaciones a seguir	144
24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR ..	145
74. Las recomendaciones a seguir	145

Parte tercera

NORMATIVA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978): Art. 37.....	153
Artículo 37	153
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) ..	154
Artículo 3. Fuentes de la relación laboral	154
 TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos	155
CAPÍTULO I. Disposiciones generales	155
Artículo 82. Concepto y eficacia.....	155
Artículo 83. Unidades de negociación	155
Artículo 84. Concurrencia	156
Artículo 85. Contenido	156
Artículo 86. Vigencia	158
Artículo 87. Legitimación	158
Artículo 88. Comisión negociadora	159
CAPÍTULO II. Procedimiento	160
Artículo 89. Tramitación	160
Artículo 90. Validez	161
Artículo 91. Aplicación e interpretación	162
Artículo 92. Adhesión y extensión	162

3. REAL DECRETO 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 junio de 1981).....	165
4. ORDEN DE 24 DE FEBRERO DE 1992 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando NUEVOS MODELOS DE HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 29 de febrero de 1992).....	169
5. ORDEN DE 10 DE OCTUBRE DE 1996 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando la ampliación del contenido de las actuales HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 22 de octubre de 1996)	171
6. REAL DECRETO 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 2 de julio de 2005).....	192
Artículo 1. Objeto del procedimiento.....	193
Artículo 2. Competencia	193
Artículo 3. Iniciación del procedimiento	194
Artículo 4. Instrucción del procedimiento	194
Artículo 5. Actos de subsanación y preparación del procedimiento	195
Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas	195
Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente	196
Artículo 8. Resolución	197
Artículo 9. Contenido de la resolución	197
Artículo 10. Renovación de la solicitud	197
Artículo 11. Situaciones posteriores a la extensión.....	198
Artículo 12. Registro, depósito y publicación.....	199
Disposiciones adicionales	199
Disposiciones transitorias.....	199
Disposiciones derogatorias.....	199
Disposiciones finales.....	200
7. REAL DECRETO 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 2 de diciembre 1983)	201

	<u>Pág.</u>
Artículo 1	201
Artículo 2	201
Artículo 3	202
Artículo 4	202
Disposición Adicional.....	203
Disposiciones finales.....	203
8. ORDEN de 28 de mayo de 1984 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), sobre el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 8 de junio de 1984)	204
Artículo 1. De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	204
Artículo 2. De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	204
Artículo 3. Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo	205
Artículo 4. Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	205
Artículo 5. De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos	206
Artículo 6. De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	206
Artículo 7. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	207
Artículo 8. Pérdida de la condición de miembro.....	208
Artículo 9. De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	208
Artículo 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	208
Artículo 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	209
Artículo 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	210
Disposiciones finales.....	210
9. ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (BOE de 22 de febrero de 2010)...	211

10. COMPROMISO DE ACTUACIÓN ENTRE CEOE Y CEPYME Y CCOO Y UGT SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE 2009 (18 de noviembre de 2009)	228
11. REQUISITOS DE LOS FICHEROS ELECTRÓNICOS PARA LA PUBLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL BOE (Comunicación de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dirigida a las organizaciones empresariales y sindicales).....	230
12. REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO (BOE de 14 de junio de 2006).....	232
Disposición Adicional Séptima.-Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	232

PRESENTACIÓN

MARAVILLAS ROJO TORRECILLA

Secretaria General de Empleo

En cumplimiento de lo previsto en la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, en relación con la potenciación y revalorización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Disposición adicional séptima del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, establece que la Comisión Consultiva asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma. Se parte de que sólo sobre la base del estudio de la realidad de la negociación colectiva, pero también y sobre todo la difusión de este conocimiento, es posible desarrollar una estructura laboral moderna, eficaz y acorde con las exigencias del siglo XXI. Y en este contexto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, formada por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, decidió de forma unánime en el año 2006 la elaboración y publicación de una guía de la negociación colectiva con la finalidad, precisamente, de informar y difundir los distintos aspectos de la negociación colectiva.

Con la presentación de esta tercera Guía se mantiene la línea de trabajo desarrollada en las anteriores ediciones. La obra pretende facilitar una visión global del marco normativo de la negociación colectiva en España y dar a conocer tendencias y buenas prácticas, dirigiéndose tanto a expertos interesados en esta materia como, y sobre todo, a las partes intervinientes en la negociación de los convenios colectivos de cualquier ámbito, ya sean los representantes de los trabajadores y de los empresarios o los afiliados de las organizaciones empresariales y sindicales.

La *Guía de la Negociación Colectiva 2010*, cuyo contenido se acordó en la Comisión Consultiva Nacional, conserva la misma estructura que la precedente. Por un lado, proporciona una amplia información sobre la normativa, contenido, procedimiento y eficacia de los convenios colectivos y por otro, recoge una serie de recomendaciones para la buena práctica de la negociación colectiva. La Guía se divide en tres partes:

La primera parte, elaborada por Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y anterior presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y Javier Thibault Aranda, profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, expone con detalle las características del sistema español de negociación colectiva, diferenciando entre la negociación colectiva estatutaria, que incluye tanto a los convenios marco como a los convenios colectivos ordinarios, la negociación colectiva extraestatutaria y los distintos tipos de acuerdos colectivos, tanto los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas como la gran variedad de acuerdos o pactos de empresa.

La segunda parte, “Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva”, aborda una serie de temas relativos al contenido, alcance y operativa de la negociación colectiva, finalizando muchos de ellos con un oportuno apartado de “recomendaciones a seguir” consensuadas en el seno de la Comisión Consultiva. Así, se desgranán los supuestos de dispositivización y de remisión legal al convenio colectivo localizados en el Estatuto de los Trabajadores y en otras normas, se repasan los errores más frecuentes constatados en los convenios colectivos, se establecen criterios para delimitar más adecuadamente el ámbito funcional de los convenios colectivos, se examina el contenido mínimo obligatorio de los convenios y los aspectos negociables en materia de contratación temporal, contratos formativos, contratación a tiempo parcial, clasificación profesional y promoción en el trabajo y formación profesional, tiempo de trabajo, retribución, doble escala salarial, modificación y suspensión del contrato de trabajo, faltas y sanciones, seguridad y salud laboral, derechos colectivos y solución extrajudicial de conflictos laborales y se señalan algunas pautas para regular cuestiones de tan indudable actualidad como la igualdad entre mujeres y hombres y el acoso en el trabajo o la jubilación forzosa. Por último se analiza la gestión del propio convenio colectivo, desde su concepción, para lo que se aporta un guión de los contenidos convencionales habituales, hasta su presentación ante la autoridad laboral y la cumplimentación de la hoja estadística.

Por último, la tercera parte, preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión, reproduce el conjunto de la normativa reguladora de la negociación colectiva y de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, incluyendo el reciente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, firmado entre CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT, así como el compromiso de activación firmado anteriormente por estas mismas organizaciones sobre la Negociación Colectiva pendiente en 2009, además de la Hoja Estadística de los Convenios Colectivos, que tienen que cumplimentar obligatoriamente las Comisiones Negociadoras.

Este amplio contenido hace de la *Guía de la Negociación Colectiva 2010* un instrumento útil tanto para expertos, especialistas universitarios y personas interesadas en esta materia como, especialmente, para los representantes de los empresarios y trabajadores que negocian anualmente más de cinco mil convenios, lo que en última instancia contribuirá a la consecución de una mejor y más amplia negociación colectiva. Este fue el objetivo perseguido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando, en su momento, consideró ineludible el esfuerzo que ha supuesto la elaboración de esta Guía. Por ello, es justo terminar esta presentación haciendo mención a las personas de la Comisión Consultiva que se han ocupado de este empeño y, en particular, a su Presidenta, Carolina Martínez Moreno, a su predecesor en el cargo, Tomás Sala Franco, a Javier Thibault Aranda, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y también al Secretario de esta Comisión, Luis García García.

Madrid, febrero de 2010.

Parte primera

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN ESPAÑA**

TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

JAVIER THIBAUT ARANDA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

SUMARIO

Pág.

1. LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	29
1.1. EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN	29
1.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	29
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA	30
2.1. LA NORMATIVA APLICABLE	30
2.2. LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS	30
2.3. LOS CONVENIOS MARCO	30
2.3.1. Los ámbitos de aplicación	30
2.3.2. Las partes negociadoras	31
2.3.3. El contenido de la negociación	31
2.3.4. El régimen jurídico	32
2.4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS	32
2.4.1. Los ámbitos de aplicación	32
2.4.2. Las partes negociadoras	34
2.4.3. El contenido de la negociación	38
2.4.4. El procedimiento de negociación	40
2.4.5. La eficacia jurídica	44
2.4.6. La eficacia personal	45
2.4.7. La administración del convenio colectivo	45
2.4.8. La impugnación judicial del convenio colectivo	47
2.4.9. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo	50
2.4.10. La duración del convenio colectivo	50
2.4.11. La adhesión y extensión del convenio colectivo	52
2.4.12. La modificación del convenio colectivo	54

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA .	54
3.1. LA NORMATIVA APLICABLE	54
3.2. LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA	55
3.3. LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN	55
3.4. LAS PARTES NEGOCIADORAS	56
3.5. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN	56
3.6. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	57
3.7. LA EFICACIA JURÍDICA	57
3.8. LA EFICACIA PERSONAL	58
3.9. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	59
3.10. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO	60
3.11. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO	60
3.12. LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	60
3.13. LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	60
3.14. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	61
4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS	61
4.1. LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS	61
4.2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES SOBRE MATERIAS CONCRETAS	61
4.2.1. La normativa aplicable	61
4.2.2. Los ámbitos de aplicación	62
4.2.3. Las partes negociadoras	62
4.2.4. El contenido de la negociación	62
4.2.5. El procedimiento de negociación	62
4.2.6. La eficacia jurídica	62
4.2.7. La eficacia personal	62
4.2.8. La administración del acuerdo colectivo	63
4.2.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	63
4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	63
4.2.11. La duración del acuerdo colectivo	63
4.3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS	63
4.3.1. La normativa aplicable	63
4.3.2. Los ámbitos de aplicación	64
4.3.3. Las partes negociadoras	64
4.3.4. El contenido de la negociación	64

4.3.5.	El procedimiento de negociación.....	64
4.3.6.	La eficacia jurídica.....	65
4.3.7.	La eficacia personal	65
4.3.8.	La administración del acuerdo colectivo	65
4.3.9.	La impugnación judicial del acuerdo colectivo	65
4.3.10.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	65
4.3.11.	La duración del acuerdo colectivo	66
4.4.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA	66
4.4.1.	La normativa aplicable	66
4.4.2.	Los ámbitos de aplicación	66
4.4.3.	Las partes negociadoras	67
4.4.4.	El contenido de la negociación	67
4.4.5.	El procedimiento de negociación.....	68
4.4.6.	La eficacia jurídica y personal	68
4.4.7.	La administración del acuerdo colectivo	68
4.4.8.	La impugnación judicial del acuerdo colectivo	68
4.4.9.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	68
4.4.10.	La duración del acuerdo colectivo	69
4.5.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UN CONFLICTO CO- LECTIVO.....	69
4.5.1.	La normativa aplicable	69
4.5.2.	Los ámbitos de aplicación	69
4.5.3.	Las partes negociadoras	70
4.5.4.	El contenido de la negociación	71
4.5.5.	El procedimiento de negociación.....	71
4.5.6.	La eficacia jurídica y personal	71
4.5.7.	La administración del acuerdo colectivo	72
4.5.8.	La impugnación judicial del acuerdo colectivo	72
4.5.9.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	72
4.5.10.	La duración del acuerdo colectivo	72
4.6.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE DESCUELGUE SALA- RIAL	73
4.6.1.	La normativa aplicable	73
4.6.2.	Dos supuestos distintos	73
4.6.3.	Los ámbitos de aplicación	74
4.6.4.	Las partes negociadoras	74
4.6.5.	El contenido de la negociación	74
4.6.6.	El procedimiento de negociación.....	74

4.6.7.	La eficacia jurídica y personal	76
4.6.8.	La administración del acuerdo colectivo	76
4.6.9.	La impugnación judicial del acuerdo colectivo	76
4.6.10.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	77
4.6.11.	La duración del acuerdo colectivo	77
4.7.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CON- DICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS O EN ACUERDOS COLECTIVOS EQUIPARADOS.....	77
4.7.1.	La normativa aplicable	77
4.7.2.	Los ámbitos de aplicación	78
4.7.3.	Las partes negociadoras	78
4.7.4.	El contenido de la negociación	78
4.7.5.	El procedimiento de negociación	79
4.7.6.	La eficacia jurídica y personal	79
4.7.7.	La administración del acuerdo colectivo	80
4.7.8.	La impugnación judicial del acuerdo	80
4.7.9.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	81
4.7.10.	La duración del acuerdo colectivo	81
4.8.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTAN- CIAL DE CONDICIONES CONTRACTUALES DE CARÁCTER COLECTIVO.....	81
4.8.1.	La normativa aplicable	81
4.8.2.	Los ámbitos de aplicación	81
4.8.3.	Las partes negociadoras	82
4.8.4.	El contenido de la negociación	82
4.8.5.	El procedimiento de negociación.....	82
4.8.6.	La eficacia jurídica y personal	83
4.8.7.	La administración del acuerdo colectivo	83
4.8.8.	La impugnación judicial del acuerdo	84
4.8.9.	El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	84
4.8.10.	La duración del acuerdo colectivo	84
4.9.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FUSIÓN Y ABSORCIÓN DE EMPRESAS	84
4.9.1.	La normativa aplicable	84
4.9.2.	Tres tipos de pactos de fusión de empresas	85
4.9.3.	Los pactos meramente declarativos de derechos	85
4.9.4.	Los pactos de fusión con contenido novatorio	85
4.9.5.	Los pactos de mejora de las condiciones laborales...	86

1. LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1. EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN

1. Art. 37.1 de la CE.—El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la CE, donde se establece que “*la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”.

1.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2. Los distintos tipos de pactos colectivos.—Existen distintos tipos de pactos colectivos, todos ellos bajo la cobertura jurídico constitucional del Art. 37.1 de la CE:

A. En primer lugar, los convenios colectivos, que son pactos de contenido amplio. Dentro de ellos, cabe distinguir dos tipos:

a) Los convenios colectivos estatutarios, esto es, los regulados por el Título III del ET.

b) Los convenios colectivos extraestatutarios, esto es, los no regulados por el Título III del ET.

B. En segundo lugar, los acuerdos colectivos, que son pactos de contenido más reducido. Dentro de ellos, cabe distinguir tres tipos:

a) Los acuerdos colectivos supraempresariales sobre materias concretas, regulados en el Art. 83.3 del ET.

b) Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos:

1. Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
2. Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo.

c) Los acuerdos colectivos de empresa. Existen diversos tipos de acuerdos de empresa:

1. Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (Arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del ET).
2. Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial (Arts. 82.3 y 85.3 del ET).
3. Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario o en acuerdos colectivos equiparados (Art. 41.2 del ET).
4. Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (Art. 41 del ET).
5. Los acuerdos colectivos de empresa de fusión o absorción.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA

2.1. LA NORMATIVA APLICABLE

3. El Título III del ET.—La regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra en el Título III del ET (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

2.2. LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

4. Dos tipos.—Existen dos tipos de convenios colectivos estatutarios: los convenios marco y los convenios colectivos ordinarios.

2.3. LOS CONVENIOS MARCO

2.3.1. Los ámbitos de aplicación

5. Los ámbitos funcional y territorial.—Dada la finalidad que pretenden (regular la negociación colectiva), los convenios marco tendrán, en principio, un ámbito funcional sectorial o subsectorial y un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma, no pudiendo negociarse en ámbitos funcionales o territoriales más reducidos (Art. 83.2 del ET). La exce-

riencia muestra, sin embargo, la negociación de convenios marco de empresa y de grupo de empresas.

2.3.2. Las partes negociadoras

6. Las partes negociadoras.—Las partes legitimadas para negociar los convenios marco son las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma (Art. 83.2 del ET).

2.3.3. El contenido de la negociación

7. Los convenios para convenir.—Los convenios marco no regulan las condiciones de trabajo aplicables a trabajadores y empresarios individuales, sino las condiciones de la negociación colectiva (STS de 10 de julio de 2007, Ar/7112). Son, así, “*convenios para convenir*” que regulan la estructura de la negociación en un sector de actividad (Art. 83.2 del ET):

a) Bien articulando la negociación (repartiendo las materias que pueden negociarse en cada nivel): “*podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como...los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores*”.

b) Bien permitiendo la concurrencia de convenios colectivos de distinto ámbito, debiendo en este caso señalar los criterios de solución de los conflictos de concurrencia (criterio de la favorabilidad, criterio de la especialidad, criterio de la temporalidad, etc.): “*podrán...fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito*”.

8. Los convenios marco impropios o mixtos.—Cabe, desde luego, la existencia de convenios marco impropios o mixtos, que en parte regulan condiciones de trabajo como un convenio colectivo ordinario y en parte regulan la estructura de la negociación en un sector como un convenio marco.

2.3.4. El régimen jurídico

9. El régimen jurídico.—El régimen jurídico de los convenios marco (su eficacia jurídica y personal, su ámbito temporal, el procedimiento de negociación, su duración, su interpretación o su impugnación judicial) es el mismo que el de los convenios colectivos ordinarios (Art. 83.3 del ET).

2.4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS

2.4.1. Los ámbitos de aplicación

10. La libertad de elección de la unidad de negociación.—Las partes negociadoras son libres para determinar el ámbito de aplicación funcional (intersectorial, sectorial, subsectorial, grupo de empresas, empresarial o de centro de trabajo) territorial (estatal, interprovincial, de Comunidad Autónoma, provincial, comarcal o local) y personal (colectivos o grupos de trabajadores) de un convenio colectivo (Art. 83.1 del ET).

11. Los límites a la libertad de elección de la unidad de negociación.—La libertad de elección de la unidad de negociación tiene tres límites:

a) En primer lugar, la jurisprudencia, con dudosa fundamentación normativa a la vista de la libertad de elección legalmente establecida, ha señalado que ha de tratarse de unidades de negociación razonables y apropiadas (SS.TS de 19 de diciembre de 1995, Ar/9315, de 16 de noviembre y de 18 de diciembre de 2002, Ar/2698 y 2344), no cabiendo la arbitrariedad de las partes (STC de 17 diciembre de 1982). En este sentido, más allá de aquellas empresas que compartan sus características productivas básicas, las partes firmantes no pueden, por sí solas, afectar a sectores o subsectores distintos, por más que en estos otros ámbitos, valorados de forma conjunta con el originario, sigan cumpliendo las reglas sobre legitimación previstas en el art. 87 ET y de quorum del art. 88 ET (STS de 21 de septiembre de 2006, Ar/8730).

b) En segundo lugar, la legitimación para negociar de ambas partes, no pudiendo negociar un convenio colectivo quien no esté legitimado legalmente (SS.TS de 20 de septiembre de 1993, Ar/6889 y de 19 de diciembre de 1995, Ar/9315).

c) En tercer lugar, las reglas legales acerca de la concurrencia aplicativa entre convenios colectivos estatutarios, aunque propiamente no li-

mita tanto la libertad de elección de la unidad de negociación cuanto la aplicación de los convenios colectivos. En este sentido, si bien durante la vigencia de un convenio colectivo podrá negociarse otro de ámbito distinto sin que éste sea nulo, resultaría no obstante inaplicable por ser de preferente aplicación el convenio colectivo anterior (SS.TS de 27 de marzo y de 31 de octubre de 2003, Ar/2004/589 y Ar/5163; de 24 de abril de 2006, Ar/4708; 19 de septiembre y 13 de noviembre de 2007, Ar/9175 y Ar/2008/998). Rige, así, como regla general, un principio de no concurrencia aplicativa entre convenios colectivos de ámbito distinto, de manera que durante su vigencia un convenio colectivo no podrá ser afectado por otro (Art. 84 del ET), salvo que se de alguna de las siguientes excepciones:

— Que el convenio marco aplicable establezca expresamente la posibilidad de concurrencia, dado que el Art. 84 del ET posee carácter dispositivo al admitir “*pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83*” (Art. 83.2 del ET; STS de 17 de octubre de 2001, Ar/2002/3075). Algunos principios y reglas de solución pueden ser el principio de norma más favorable, el de especificidad o especialidad o el de modernidad.

— Que el propio convenio colectivo admita la concurrencia de otro convenio colectivo (STS de 1 de octubre de 1998, Ar/7801).

— Que se trate de un convenio colectivo supraempresarial de ámbito inferior al vigente con anterioridad, que haya sido acordado por la mayoría exigida por el Art. 88.3 del ET para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y no por la simple mayoría de cada una de las dos representaciones exigida por el Art. 89.3 del ET y siempre que no se refiera a alguna de las materias siguientes: periodo de prueba, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad y de higiene en el trabajo y movilidad geográfica (Art. 84.2 del ET), sin que este listado pueda ser ampliado por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional (STS de 17 de octubre de 2001, Ar/2002/3057). En el caso de que el convenio colectivo inferior invadiera las materias reservadas al convenio superior las cláusulas “*invasoras*” serían nulas (STS de 28 de enero de 2004, Ar/2180). Por el contrario, las cláusulas del convenio colectivo superior que fueran más allá de las materias reservadas no serían nulas sino simplemente inaplicables en el caso de existir convenios colectivos inferiores reguladores de las mismas (STS de 31 de octubre de 2003, Ar/589).

12. El ámbito personal de aplicación.—El convenio colectivo puede negociarse para todos los trabajadores de la empresa o a parte de ellos, existiendo en principio libertad para negociar por separado determinados grupos de trabajadores de una empresa, siempre que no se incurra en discriminación (STC 136/1987, de 22 de julio). De este manera se admite la exclusión de los altos directivos de las empresas (STS de 15 de marzo de 1990, Ar/2084), del personal directivo en general o de determinadas categorías profesionales (STC 177/1993, de 31 de mayo o STS de 22 de mayo de 1991, Ar/6826), siempre y cuando dichos trabajadores gocen por separado de la suficiente capacidad negocial para pactar colectivamente sus propias condiciones de trabajo (“*personal fuera de convenio*”) (STC136/1987, de 22 de julio o STS de 28 de julio de 2003, Ar/8721). Los Tribunales han señalado que la exclusión de los trabajadores temporales es discriminatoria (por todas, SS.TS de 27 de abril y de 30 de octubre de 1995, Ar/3273 y 7930), al igual que la de los trabajadores adheridos a un acuerdo extraestatutario (STS 14 de marzo de 2007, Ar/3389).

2.4.2. Las partes negociadoras

13. Las partes negociadoras en los convenios colectivos supraempresariales.—Las partes negociadoras de los convenios colectivos supraempresariales son:

a) Del lado de los trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o a nivel de Comunidad Autónoma y sus afiliados y los sindicatos no afiliados a los anteriores que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a que se refiera el convenio (Art. 87.2 del ET), sin que pueda negociar una coalición de sindicatos minoritarios (de menos del 10 por 100 de representatividad). Debiendo computarse únicamente aquellos representantes electos procedentes de sus propias candidaturas sindicales y no aquellos otros que una vez realizado el proceso electoral se afilien o pasen a integrarse en el sindicato (STS de 17 de octubre de 1994, Ar/8053).

b) Del lado de los empresarios, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 como mínimo de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio (Art. 87.3 del ET), sin que puedan negociar las coaliciones de asociaciones empresariales minoritarias (de menos del 10 por 100 de representatividad, STS de 21 de noviembre de 2002, Ar. 2003/509) ni las asociaciones empresariales

que incluyan a empresarios y a trabajadores autónomos (STS de 22 de diciembre de 1998, Ar/1999/377).

c) En los convenios colectivos de ámbito estatal, además de los anteriores, podrán negociar también los sindicatos y las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma, no integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal, que cuenten en el ámbito de su correspondiente Comunidad Autónoma con un 15 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal y un mínimo de 1.500 representantes o con el 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, respectivamente, en el ámbito funcional a que se refiere el convenio (Art. 87.4 del ET).

14. El control de la representatividad de las partes negociadoras.—El control de la representatividad de los sindicatos negociadores será posible realizarlo acudiendo a las oficinas públicas donde se registran las actas de las elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas, pudiendo expedir certificaciones de la representatividad ostentada por un sindicato (Art. 75 del ET).

El control de la representatividad de las asociaciones empresariales negociadoras no es fácil por cuanto no existe un organismo público que pueda certificarla. Será la contraparte negociadora la que, en la práctica, en la práctica y en tanto no se demuestre fehacientemente lo contrario, atribuirá el título de interlocutor a las asociaciones empresariales negociadoras, reconociéndose jurisprudencialmente una presunción "*iuris tantum*" de validez al convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial correspondiente (STS de 25 de enero de 2001, Ar/2065), sólo desvirtuable por prueba en contrario de quien lo impugna (STS de 5 de octubre de 1995, Ar/8667). Cumplido este deber por el demandante, es entonces cuando corresponde a la organización patronal firmante del convenio aportar los elementos de prueba para lograr una convicción contraria (STS de 7 de julio de 2004, Ar/7070).

15. Las partes negociadoras en los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior.—Las partes negociadoras en los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior son:

a) Del lado de los trabajadores, alternativamente y no acumulativamente (STS de 14 de julio de 2000, Ar/9642), bien la representación unitaria (el comité de empresa o los delegados de personal, en su caso), bien la representación sindical (las secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y de los que tengan representación en el comité de empresa o en los delegados de per-

sonal: Art. 8.2.b) de la LOLS) (Art. 87.1 del ET). No puede establecerse por convenio colectivo la exigencia de que las secciones sindicales ostenten un determinado porcentaje de presencia en los órganos unitarios de la empresa para poder formar parte de la comisión negociadora, sino que es suficiente con que cuente con un solo miembro en el comité de empresa o con un solo delegado de personal (STS de 5 de marzo de 2007, Ar/2128).

Tendrá prioridad para realizar la negociación la representación que primero la inicie (STS de 30 de octubre de 1995, Ar/7930); de iniciarla el empresario, será éste el que elija el interlocutor (STS de 18 de enero de 1993, Ar/94), salvo en el caso de revisión del convenio.

Respecto de los órganos de representación unitaria, si el convenio que se quiere negociar es de empresa y ésta cuenta con varios centros de trabajo será necesario constituir una comisión negociadora, pudiendo, de existir y siempre que el convenio le atribuya tales funciones, ser asumida la negociación por el comité intercentros (STS de 25 de julio de 2000, Ar/7644). Por lo que se refiere a la negociación por las representaciones sindicales, la jurisprudencia oscila entre admitir la legitimación para negociar del sindicato o solamente de la sección sindical (sólo las secciones sindicales: STS de 26 de septiembre de 2002, Ar/10658; sólo las secciones sindicales y los sindicatos que sean de empresa: STS de 30 de abril de 1996, Ar/3623; las secciones sindicales y los sindicatos aunque no sean de empresa: SS. TS de 28 de febrero de 2000, Ar/2246 y de 16 de septiembre de 2004, Ar/7304).

b) Del lado empresarial, el empresario o sus representantes (Art. 88.1 del ET). Una asociación empresarial no podrá negociar a este nivel, salvo representando voluntariamente a un empresario.

16. Las partes negociadoras en los convenios colectivos de grupo de empresas.—Para la determinación de las partes negociadoras en los convenios colectivos de grupo de empresas deberá tenerse en cuenta el carácter simple o complejo del grupo de que se trate, si bien tendencialmente lo serán (SS.TS de 4 de octubre de 1988, Ar/7525 o de 17 de junio de 2002, Ar/7906):

- a) Del lado de los trabajadores, los sindicatos.
- b) Del lado empresarial, una representación del grupo empresarial.

17. Las partes negociadoras en los convenios colectivos de franja o de grupo de trabajadores.—Las partes negociadoras en los convenios colectivos de franja o de grupo de trabajadores caracterizado por pertenecer a un mismo grupo o categoría profesional o función, por poseer

una misma titulación profesional o por pertenecer a una misma sección o departamento de la empresa, son:

a) Si se trata de convenios de ámbito empresarial, las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito designadas por la asamblea de trabajadores afectados, de acuerdo con el art. 80 del ET (Art. 87.1 del ET): elección personal, directa y secreta, exigiendo el voto favorable de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Sin que por otra parte la última redacción dada al art. 87 ET prive a los órganos de representación unitaria de la facultad de negociar convenios de franja (STS de 4 de mayo de 1998, Ar/4088).

b) Si se trata de convenios de ámbito supraempresarial, deberá negociarse según las reglas generales (sindicatos y asociaciones empresariales) (Art. 87.2 y 3 del ET).

18. La válida constitución de la comisión negociadora.—La ley exige determinados requisitos de representatividad a las partes para constituir válidamente la comisión negociadora:

1.º) En los convenios colectivos supraempresariales, los sindicatos y asociaciones empresariales legitimados para negociar deben representar, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio (Art. 88.1 del ET; en sentido distinto, la STS de 19 de septiembre de 2001, Ar/10021, exige que la asociación o asociaciones empresariales representen a la mayoría de empresarios del ámbito territorial y funcional de negociación).

No podrá excluirse de la comisión negociadora a los sindicatos o asociaciones empresariales legitimadas (SS.TC de 24 de noviembre de 1987 y de 11 de noviembre de 1991), incluso si quien negocia tiene la mayoría absoluta exigida legalmente (STS de 18 de enero de 1993, Ar/94), aunque si cabrán las autoexclusiones (SSTS de 22 de septiembre de 1998, Ar/7422; de 9 de abril de 2003, Ar/4840; y de 20 de septiembre de 2006, Ar/8736); además de que este derecho a formar parte de la comisión negociadora no conlleva un derecho a ser llamado expresamente, sino que se entiende suficientemente garantizado cuando se acredita que todos los interesados tuvieron conocimiento suficiente de la negociación (STS de 24 de julio de 2008, Ar/4565).

Ni los sindicatos ni las asociaciones empresariales minoritarias (que no alcancen el 10 por 100 de representatividad necesario para estar legitimados para negociar) podrán delegar su representatividad en otros sindicatos o asociaciones empresariales legitimadas (STC de 22 de febrero de 1983).

El momento oportuno para acreditar la representatividad ostentada por las partes negociadoras es el de la constitución de la comisión, no influyendo las variaciones posteriores en la composición de la comisión negociadora (SS.TS de 9 de marzo de 1994, Ar/2218 y de 25 de mayo de 1996, Ar/2005): ni la baja o renuncia de alguna de las asociaciones empresariales afecta a la legitimación del banco empresarial para llevar a cabo la negociación y suscripción del convenio colectivo (STS de 18 de diciembre de 1995, Ar/9308), ni las adhesiones posteriores de otros sindicatos o asociaciones empresariales legitimadas subsanan, la ausencia de mayoría absoluta existente en el momento de constituirse la comisión negociadora (STS 15 de marzo de 1999, Ar/2917).

2.º) En los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior, en los casos en que intervengan las secciones sindicales y afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa, será necesario que representen en su conjunto a la mayoría de los miembros del comité o comités (Art. 87.1 del ET), sin que pueda excluirse a ninguna sección sindical legitimada para negociar (STCT de 20 de junio de 1986, Ar/5337 y STS de 1 de julio de 1999, Ar/5272).

2.4.3. El contenido de la negociación

19. La libertad de fijación del contenido normativo del convenio colectivo y sus límites.—Las partes negociadoras tienen libertad para fijar el contenido normativo del convenio colectivo con los límites siguientes (Art. 85.1 del ET):

a) En cuanto a las materias negociables, la ley habla de “*materias de índole laboral*”, “*materias de índole sindical y en general cuantas otras afecten al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones profesionales*”, “*materias de índole económica*” (Art. 85.1 del ET) y de “*materias de Seguridad Social*” (Arts. 39, 191 y 192 de la LGSS).

b) Los convenios colectivos deberán respetar las normas legales y reglamentarias imperativas: tanto las normas imperativas absolutas como las normas mínimas imperativas (Arts. 3.3 y 85.1 del ET).

c) Los convenios colectivos deberán respetar el principio de igualdad de trato y de no discriminación por las causas enumeradas en los Arts. 4.2.c) y 17.1 del ET: edad, discapacidad, sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado

español. A este respecto, no se ha considerado contrario al principio de igualdad el hecho de establecer una especial retribución por razón de la permanencia en la empresa (STS de 9 de marzo de 2005, Ar/3500), ni aquella diferencia retributiva que pudiera existir entre los antiguos empleados y los de nuevo ingreso que obedece al respeto, a título personal y como condición más beneficiosa, de retribuciones de anteriores convenios que no figuran pactadas en el nuevo (STS de 10 de octubre de 2006, Ar/10037).

d) Los convenios colectivos deberán respetar los derechos contractuales del trabajador, tanto los expresamente establecidos en su contrato escrito como las condiciones más beneficiosas de origen contractual convertidos en derechos adquiridos por el paso del tiempo, siempre que sean más favorables para el trabajador que las condiciones establecidas en el convenio (Art. 3.1.c) del ET; STS de 20 de diciembre de 1999, Ar/10036).

e) Las cláusulas convencionales de jubilación forzosa serán perfectamente válidas siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1.º) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

2.º) El trabajador afectado por la jubilación obligatoria deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización o uno mayor, si así se hubiese pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva (Disposición Adicional Décima del ET, según la Ley 14/2005, de 1 de julio).

20. El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos.—La ley establece que los convenios colectivos han de tener un contenido mínimo obligatorio (Art. 85.3 del ET):

- a) La determinación de las partes negociadoras.
- b) Los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.
- c) La forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del convenio.
- d) La designación de una comisión paritaria representativa de las partes negociadoras.
- e) La cláusula de descuelgue salarial.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres o, en su caso, planes de igualdad.

2.4.4. El procedimiento de negociación

21. La iniciativa para negociar un convenio colectivo.—La iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde a cualquiera de las partes legitimadas para negociar en su correspondiente ámbito (Arts. 87 y 88 del ET), mediante comunicación por escrito dirigida a la otra parte —debiendo enviar una copia a la autoridad administrativa laboral competente a efectos de registro—, con el siguiente contenido (Art. 89.1 del ET):

- a) La representación que se ostente.
- b) Los ámbitos de aplicación (territorial, funcional, personal y temporal) del convenio.
- c) Las materias objeto de negociación.

22. El deber de negociar.—El Art. 89.1 del ET establece el deber de negociar de la parte receptora de la comunicación de apertura de negociaciones. Ésta no podrá negarse a iniciar las negociaciones salvo por causa legal o convencionalmente establecida (por ejemplo, la no comunicación en forma escrita, la falta de legitimación de la parte promotora o de la parte receptora o el intento de negociar en una unidad de negociación inapropiada) o cuando se trate de revisar un convenio en vigor.

La existencia de convenio extraestatutario no se ha considerado por la jurisprudencia causa legal justificativa de la negativa a iniciar negociaciones (STS de 30 de septiembre de 1999, Ar/8395), al igual que tampoco la circunstancia de que el ámbito ya esté parcialmente cubierto por convenios negociados para unidades de ámbito inferior (STS de 3 de mayo de 2000, Ar. 4258/04), y en cambio, dudosamente, ha señalado que no existe deber de negociar en el supuesto de tratarse de “*unidades artificiales de negociación*”, esto es, aquellas cuya existencia tiene su origen en la voluntad de los negociadores (por ejemplo, varias empresas, sector de dos o más provincias) (STS de 10 de diciembre de 2002, Ar/2003/1951).

Cuando no exista causa que excluya del deber de negociar, la parte receptora deberá contestar afirmativamente a la propuesta de negociación en el plazo máximo de un mes (Art. 89.2 del ET).

En caso de incumplimiento del deber de negociar, cabrá plantear conflicto colectivo, acudir al procedimiento especial de tutela de la libertad sindical (Arts. 13 del la LOLS y 175 y ss. de la LPL) o declarar una huelga.

23. La constitución y la composición de la comisión negociadora.—La comisión negociadora deberá constituirse dentro del plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la iniciación de negociaciones (Art. 89.2 del ET), si bien no se ha considerado nula ni ineficaz la constitución de la mesa posterior a dicho plazo (STS de 27 de septiembre de 1997, Ar/8081).

Los miembros de la comisión negociadora serán designados por las partes negociadoras con entera libertad (Art. 88.2 del ET), cuyo número máximo será, en los convenios de ámbito empresarial o menor, de 12 por cada una de las partes y, en los convenios de ámbito supraempresarial, de 15 (Art. 88.3 del ET). No existe una forma legal de designación y en cuanto a quienes pueden ser designados para formar parte de la comisión negociadora por parte del sindicato no hay más límite que la capacidad civil del designado, sin que sea necesario ostentar la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal (STS de 27 de noviembre de 2008, Ar/7170).

En la designación de los miembros de la comisión negociadora habrá que respetar el criterio de la proporcionalidad en atención a la representatividad ostentada por los sindicatos y secciones sindicales o asociaciones empresariales intervinientes (STC de 20 de junio de 1991), aunque eventualmente se podría producir un reajuste de esta cuota representativa para dar cumplimiento a la exigencia “ex art. 87.5 del ET” de que todo sindicato y asociación empresarial con legitimación inicial forme parte de la comisión negociadora.. Una vez constituida la comisión negociadora, no influirán sobre ella los resultados electorales posteriores (STS de 18 de diciembre de 1995, Ar/9308).

La comisión podrá tener un presidente designado de mutuo acuerdo entre las partes, ajeno a las partes o miembro de la comisión, para dirigir y moderar las sesiones (Arts. 88.2 y 4 del ET).

Habrà un secretario para levantar acta de las sesiones negociadoras (Art. 88.4 del ET).

Las partes libremente podrán nombrar asesores (con voz y sin voto) sin que para ello la ley exija la conformidad de la otra parte (Art. 88.2 del ET).

24. El deber de negociar de buena fe.—El Art. 89.1 del ET establece que ambas partes estarán obligadas a negociar de buena fe (STS de 17 de noviembre de 1998, Ar/9750).

En este sentido, la existencia de violencia sobre las personas o sobre los bienes daría lugar a la inmediata suspensión de la negociación hasta la desaparición de aquella (Art. 89.1 del ET).

A partir del Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva de 1997 se ha pactado un “*Código de buena conducta negocial*” donde se concreta esta obligación de negociar de buena fe. En el AINC 2007 se recomienda:

- a) Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.
- b) Mantener la negociación abierta hasta el límite de lo razonable.
- c) Formular propuestas y alternativas por escrito.
- d) Acudir a los sistemas de autocomposición de los conflictos ante situaciones de bloqueo y para evitar la ruptura de las negociaciones, así como en el caso de que surjan discrepancias.

En caso de incumplimiento del deber de negociar de buena fe, cabrá plantear conflicto colectivo, acudir al procedimiento especial de tutela de la libertad sindical (Arts. 13 del la LOLS y 175 y ss. de la LPL) o declarar una huelga.

25. La incomparecencia de las partes.—La incomparecencia de las partes constituye un atentado a los deberes de negociar y de negociar de buena fe, que obligan a las partes a asistir a las negociaciones.

26. La toma de acuerdos.—Los acuerdos se toman con el voto favorable por mayoría de cada una de las dos “*representaciones*” (Art. 89.3 del ET).

El término legal de “*representaciones*” se entiende referido, críticamente, por la jurisprudencia a las “*partes negociadoras*” y no a los “*miembros de la comisión negociadora*” por cada una de las partes (SS. TS de 23 de noviembre de 1993, Ar/8932; de 4 de octubre de 2001, Ar/2002/1418; o de 17 de enero de 2006, Ar/3000; en contra, STS de 5 de noviembre de 2002, Ar/2003/759); también cuando se trata de un convenio colectivo de empresa negociado por una comisión delegada del comité de empresa, las secciones sindicales o los propios sindicatos (STS de 3 de junio de 2008, Ar/3466). Debiendo tener en cuenta los niveles de representatividad existentes en el momento de constituir la comisión negociadora (STS de 22 de diciembre de 2008, Ar/7172).

El refrendo asambleario, si bien resulta frecuente en las negociaciones de convenios colectivos de empresa, no es una exigencia legal (STS de 11 de julio de 2000, Ar/ 6628).

27. La ruptura de la negociación.—Aunque el ET guarda silencio, cuando se rompen las negociaciones caben las siguientes posibilidades legales para las partes:

1.ª) Plantear un conflicto colectivo económico o de intereses siguiendo el procedimiento previsto en el RDLRT o en el Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos laborales o en el convenio colectivo aplicable, acudiendo a la conciliación/mediación y/o al arbitraje.

2.ª) Declarar, alternativamente, una huelga.

3.ª) Acordar en cualquier momento de las deliberaciones la intervención de un mediador designado por ellos (Art. 89.4 del ET).

28. La forma escrita.—La Ley establece que el convenio colectivo deberá adoptar necesariamente la forma escrita so pena de nulidad, debiendo ser firmado por las partes negociadoras en la comisión. La ausencia de esta firma origina también la nulidad del convenio (Art. 90 del ET).

29. Los trámites administrativos posteriores al acuerdo.—La Ley establece tres trámites administrativos posteriores al acuerdo:

1.º) En primer lugar, la presentación del convenio acordado para su registro ante la autoridad laboral competente dentro del plazo de 15 días contados a partir de la firma de las partes negociadoras (Art. 90.2 del ET).

Existen a estos efectos un Registro Central de Convenios Colectivos en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Registros en las distintas Comunidades Autónomas y en las Provincias que tienen la obligación de enviar al Registro Central en el plazo de 8 días “*copia de todo asiento practicado en ellos*”(Art. 4 del RD 1040/1981, de 22 de mayo).

La comisión negociadora habrá de presentar al Registro la siguiente documentación:

1) Escrito de la comisión negociadora o de su Presidente, si lo hubiera, de presentación y solicitud de registro y publicación del convenio, con indicación del domicilio a efectos de notificaciones.

2) Texto original del convenio y cuatro copias, todos ellos firmadas por los componentes de la comisión.

3) Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión y firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriben.

4) Hojas estadísticas cumplimentadas conforme a los modelos oficiales existentes (Art. 6 del RD 1040/1981).

2.º) En segundo lugar, la remisión del convenio registrado para su depósito, sin que la ley fije plazo para ello (Art. 90.2 del ET). Se trata de una obligación que se impone a la autoridad laboral que registró el convenio y no a la comisión negociadora.

3.º) En tercer lugar, el envío del convenio, por la autoridad laboral que lo registró, al correspondiente Boletín Oficial para su publicación, en el plazo máximo de 10 días, a contar desde la presentación del mismo en el registro (Art. 90.3 del ET).

El incumplimiento de la obligación de registro por parte de la comisión negociadora o de su Presidente hará imposible su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y, por ello, resultará inaplicable jurídicamente.

El incumplimiento de las obligaciones de depósito y envío para su publicación por parte de la autoridad laboral competente provocará en todo caso la exigencia de responsabilidades a la Administración incumplidora, siendo no obstante el convenio aplicable en el caso de incumplimiento de la obligación de depósito si realmente se publicó.

2.4.5. La eficacia jurídica

30. La eficacia jurídica normativa y sus efectos.—Los convenios colectivos ordinarios tienen una eficacia jurídica normativa (Arts. 3.3 y 82.3 del ET). Ello implica:

a) En primer lugar, su aplicación automática e imperativa a las relaciones laborales individuales (STS de 4 de mayo de 1994, Ar/7725), lo que excluye la posibilidad de un contrato de trabajo que establezca condiciones de trabajo contrarias a las establecidas en el convenio (Art. 3.1.c) del ET; STC de 1 de julio de 1992) y las renunciaciones de los trabajadores (Art. 3.5 del ET; STS 4 de mayo de 1994, Ar/7725) o que se someta a mecanismos de aceptación individual (STS de 14 de marzo de 2007, Ar/3389).

b) En segundo lugar, la aplicación del principio de modernidad en la sucesión de convenios, lo que significa que, a salvo una cláusula expresa de mantenimiento en el convenio colectivo posterior, éste deroga al anterior y los contratos de trabajo pasarán a regirse por el nuevo convenio (Arts. 82.4 y 86.4 del ET; STS de 19 de enero de 1998, Ar/741).

c) En tercer lugar, la aplicación del principio de publicidad, esto es, existirá la obligación de publicarlo en el Boletín Oficial correspondiente, según su ámbito de aplicación (Arts. 9.3 de la Constitución y 2.1 del Código Civil). Los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de una presunción "*iuris tantum*" de validez (STS de 15 de marzo de 1999, Ar/2917).

Y ello con independencia de que solamente rija el “*principio iura novit curia*” para los convenios colectivos publicados en el BOE y en los BOCA y no para los publicados en los BOP (STC de 23 de mayo de 1994).

d) En cuarto lugar, en caso de incumplimiento del convenio, los trabajadores y empresarios individuales tendrán una responsabilidad exigible judicialmente.

e) En quinto lugar, la autoridad administrativa laboral, previa propuesta de la Inspección de Trabajo, podrá sancionar administrativamente las infracciones empresariales consistentes en incumplimientos del convenio colectivo (Art. 5 de la LISOS).

f) Finalmente, cabrá la impugnación en casación o en suplicación de las infracciones de los convenios colectivos en que hayan incurrido las sentencias de instancia, como infracciones de ley y no como error de hecho (Arts. 191 y 205 de la LPL; STS de 20 de mayo de 1997, Ar/4275).

2.4.6. La eficacia personal

31. La eficacia personal general o “*erga omnes*” y sus efectos.—

La eficacia personal aplicativa de los convenios colectivos ordinarios es una eficacia general o “*erga omnes*” (Art. 82.3 del ET), lo que significa:

a) Que los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia, aunque no pertenezcan a las asociaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio (STS de 8 de junio de 1989 y STS de 29 de junio de 1995, Ar/6251).

b) Que, si durante la vigencia del convenio se alterase la representatividad de las partes negociadoras, tales alteraciones no afectarán a la eficacia general del convenio ya que la que cuenta es la representatividad inicial, esto es, la existente en el momento de la negociación del convenio (STS de 20 de diciembre de 1996, Ar/9812).

c) Que el convenio colectivo se aplicará a todos los empresarios y trabajadores que durante la vigencia del convenio se incorporen a la unidad de negociación (nuevas empresas y nuevos trabajadores) (STS de 26 de julio de 1995, Ar/6722).

2.4.7. La administración del convenio colectivo

32. La interpretación judicial.—Los convenios colectivos podrán ser interpretados por los Tribunales laborales, bien a través del procedi-

miento especial de conflicto colectivo, bien a través de los procedimientos ordinarios o especiales individuales (Art. 91 del ET).

33. La interpretación de las comisiones paritarias.—Las comisiones paritarias pueden tener atribuidas por los convenios colectivos funciones interpretativas de los mismos (Arts. 85.3. a) y 91 del ET).

Esta función interpretativa será exigible, como trámite preprocesal, cuando se haya establecido en el convenio colectivo (STS de 14 de marzo de 1994, Ar/370), incluso para quien no ha sido parte negociadora del convenio (STS de 27 de marzo de 1996, Ar/2497).

En cualquier caso, las funciones interpretativas de las comisiones paritarias no pueden impedir que se presente una demanda judicial ya que *“los trabajadores tienen derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo”* (Art. 4.2.g) del ET; STC de 14 de noviembre de 1991 y STS de 27 de marzo de 1996, Ar/2497).

Por otra parte, la interpretación de la comisión paritaria no vincula a los Tribunales más allá de su carácter de *“interpretación auténtica de la voluntad de las partes negociadoras”* (STS, u.d., de 20 de mayo de 1997, Ar/4107): de suerte que si la Comisión Paritaria opta por una interpretación admisible, acorde con lo pactado y que no invade el ámbito normativo, los órganos jurisdiccionales han de quedar vinculados por su parecer, pero si lo que se produce es una alteración o modificación de lo pactado, los Jueces y Tribunales han de decidir conforme a su propio criterio (STS de 8 de noviembre de 2006, Ar/8266).

34. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos interpretativos.—El Art. 91 del ET prevé la posibilidad de pactar en los convenios marco y acuerdos interprofesionales sobre materias concretas procedimientos extrajudiciales (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes) para la solución de conflictos (colectivos o individuales) derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de una conciliación/mediación o el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y personal aplicativa y la misma tramitación que los convenios colectivos estatutarios, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto un convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el Título III del ET (Art. 91 del ET).

La impugnación de estos acuerdos y laudos arbitrales se hará por los mismos procedimientos y motivos previstos para los convenios colectivos, si bien cabrá recurso contra el laudo arbitral cuando no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

35. Las reglas generales de interpretación de los convenios colectivos.—La naturaleza mixta del convenio colectivo estatutario, norma de origen convencional o contrato con eficacia normativa, determina que en su interpretación haya de estarse tanto a las reglas que se refieren a las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la relativa a los contratos (STS 13 de junio de 2000, Ar/5114):

a) La interpretación literal, “según el sentido propio de sus palabras” (Art. 3.1 del Código Civil); atendiendo “al sentido literal de sus cláusulas” (art. 1281 del Código Civil). Esta es “la principal norma hermenéutica” (STS de 1 de julio de 1994, Ar/6323), por lo que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación (STS 20 de marzo de 1990, Ar/2192).

b) La interpretación sistemática, “en relación con el contexto” (art. 3.1 del Código Civil); “las unas por las otras, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas” (Art. 1285 del Código Civil).

c) La interpretación histórica, atendiendo a “los antecedentes históricos y legislativos” (Art. 3.1 del Código Civil); y a “los actos (de los negociadores) coetáneos y posteriores al contrato” (Art. 1282 del Código Civil).

d) La interpretación finalista o teleológica, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas” (art. 3.1 del Código Civil); a la intención de las partes negociadoras (Arts. 1281 y 1283 del Código Civil).

e) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS de 9 de abril de 2002, Ar/6154).

2.4.8. La impugnación judicial del convenio colectivo

36. Los tres procedimientos de impugnación judicial de un convenio colectivo.—Un convenio colectivo puede ser impugnado judicialmente de tres maneras:

a) De oficio por la autoridad laboral.

b) A través del procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos.

c) A través del procedimiento ordinario por los trabajadores o empresarios individuales, si bien no se trate propiamente de una “impugnación” sino de una “inaplicación singular” del convenio.

37. La impugnación judicial de oficio.—La autoridad administrativa laboral podrá impugnar judicialmente de oficio un convenio colectivo ante la jurisdicción laboral a través de un procedimiento especial regulado en los Arts. 161 y ss. de la LPL (Art. 90.5 del ET), bien por propia iniciativa, bien a instancia de los representantes legales o sindicales de los trabajadores o de los empresarios o terceros presuntamente lesionados (STC de 5 de diciembre de 1988).

En cuanto al plazo de impugnación, las SS.TS, u.d., de 2 de noviembre de 1993, Ar/8349, de 2 de febrero de 1994, Ar/783 o de 31 de marzo de 1995, Ar/2353, han señalado que la impugnación judicial puede efectuarse “tanto antes como después de los trámites administrativos del registro y la publicación del convenio impugnado”.

38. El procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos.—El Art. 163 de la LPL prevé la posibilidad de impugnar judicialmente el convenio colectivo a través del procedimiento especial de conflicto colectivo, con determinadas especialidades, en dos casos:

1.º) Cuando el convenio no hubiera sido aún registrado, hubieran las partes o terceros interesados instado de la autoridad laboral que cursase su impugnación de oficio y ésta no contestara la solicitud en el plazo de 15 días o la desestimara.

2.º) Cuando el convenio colectivo ya hubiera sido registrado.

La legitimación activa dependerá de la causa de impugnación. Así:

a) Cuando se trate de ilegalidad, están legitimados los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores en la empresa, los sindicatos y las asociaciones empresariales interesadas (que “tengan una relación directa con el objeto del conflicto”: STC de 29 de noviembre de 1982; “por quedar sus representados incluidos en el campo de aplicación del convenio y por afectar el mismo a las posibilidades de negociación estatutaria de la propia demandante”: STS de 13 de febrero de 1993, Ar/1164; y aun cuando “no formaran parte de la Mesa Negociadora”: STS de 2 de marzo de 2007 Ar/3170; ni tuviera legitimación para recabar su entrada en la misma: STS de 16 de diciembre de 2008, Ar/2009/389; o ni siquiera esté presente el sindicato en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa ni tenga afiliados en ella si se acredita una “implantación” a través de la participación y obtención de votos: STS de 5 de julio de 2006, Ar/6556). No estando, en cambio, legitimados los empresarios individuales (STS de 15 de octubre de 1996, Ar/7764), ni los trabajadores individuales ni las partes firmantes del convenio colectivo impugnado (STS de 1 de junio de 1996, Ar/5746).

b) Cuando se trate de lesividad, los terceros cuyo interés hubiera sido gravemente lesionado por el convenio. No se tendrá por terceros a las empresas y trabajadores que pudieran estar integrados en el ámbito funcional del convenio (STS de 2 de marzo de 2007, Ar/3170) y tampoco a los pensionistas, aun cuando no sean trabajadores en sentido estricto, si están incluidos dentro de su ámbito de aplicación (STS de 3 de febrero de 1999, Ar/2483).

c) El Ministerio Fiscal siempre será parte en estos procesos.

La legitimación pasiva corresponderá a “*todos los representantes integrantes de la comisión negociadora del convenio*”, esto es, no a los miembros de la comisión negociadora sino a las partes negociadoras (STS de 24 de junio de 1984, Ar/3328).

En cuanto al plazo, la jurisprudencia ha señalado que la impugnación directa del convenio que se fundamenta en la ilegalidad no está sujeta a plazo y puede hacerse a lo largo de toda su vigencia (STS de 15 de marzo de 2004, Ar/4389 y STS de 19 de septiembre de 2006, Ar/6669).

39. El procedimiento ordinario.—Los trabajadores o los empresarios individuales afectados por el convenio podrán acudir al procedimiento ordinario o a los procedimientos especiales para conseguir de los Tribunales la inaplicación por nulidad de determinadas cláusulas del convenio o del convenio mismo por considerarlo ilegal (SS.TC de 4 de mayo de 1990 o de 29 de enero de 1996).

40. Los causas y los efectos de la impugnación judicial de un convenio colectivo.—Las causas de impugnación posibles de un convenio colectivo son su ilegalidad o la lesividad grave de intereses de terceros (Art. 90.5 del ET):

a) Dentro de la ilegalidad se incluyen tanto los vicios de procedimiento en la negociación (constitución defectuosa de la comisión negociadora, exclusión de asociaciones empresariales o de sindicatos legitimados para negociar, incumplimiento de las reglas legales de concurrencia, atentados al deber de negociar de buena fe, etc.) como los de fondo, esto es, los atentados contra las normas legales y reglamentarias imperativas. No existe ilegalidad si las disposiciones del convenio colectivo se oponen a las de otro convenio diferente ni tampoco cuando la contradicción se da entre distintos artículos o cláusulas de un mismo convenio (SS. TS de 3 de mayo de 2001, Ar/5196 y 30 de septiembre de 2008, Ar/7307).

b) Por terceros lesionables gravemente por un convenio colectivo hay que entender a todos aquellos ajenos al ámbito de la negociación pero

afectados por ella. La jurisprudencia ha entendido que existe lesividad cuando se produce un daño real y no hipotético o potencial, de entidad grave, no necesariamente causado con ánimo de perjudicar, que afecte a un interés jurídicamente protegido y que no pueda subsanarse con otro procedimiento distinto de la nulidad parcial o total del convenio colectivo (SS.TS de 15 de marzo de 1993, Ar/1859 y de 11 de marzo de 1997, Ar/2309).

La sentencia del Tribunal declarará la nulidad total o parcial del convenio si apreciara ilegalidad o lesividad total o parcial en el mismo, declarando en caso contrario la validez del convenio (Art. 164.3 de la LPL).

Cuando se hubiese pactado en el convenio colectivo una “*cláusula de vinculación a la totalidad*”, mediante la que se declarase que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo nulo totalmente el convenio en el caso de que se anulasen algunas de sus cláusulas, la jurisprudencia ha mantenido que tal nulidad total no podrá derivar de una nulidad parcial (STS de 22 de septiembre de 1998, Ar/7576), permitiendo no obstante a las partes renegociar el convenio colectivo.

2.4.9. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo

41. El control administrativo del cumplimiento empresarial del convenio colectivo.—El incumplimiento empresarial de las cláusulas normativas de un convenio colectivo podrá ser objeto de sanción administrativa por parte de la autoridad laboral competente, previo levantamiento de acta de infracción por la Inspección de Trabajo (Art. 5 de la LISOS).

2.4.10. La duración del convenio colectivo

42. La entrada en vigor del convenio colectivo.—Corresponde a las partes negociadoras la fijación de la fecha de la entrada en vigor del convenio colectivo (Art. 90.4 del ET), fecha que podrá ser la de publicación oficial del convenio, anterior o posterior a ella.

43. La duración del convenio colectivo.—La fijación de la duración del convenio corresponde igualmente a las partes negociadoras, no estableciéndose en el ET una duración mínima o máxima (Art. 86.1 del ET). La ley permite establecer duraciones distintas para cada materia o grupo homogéneo de materias (así, por ejemplo, en materia salarial: STS de 15 de septiembre de 1989, Ar/6444) o, incluso, duraciones indefinidas para todas o parte de las materias acordadas.

44. La finalización de la vigencia del convenio colectivo.—La finalización de la vigencia del convenio colectivo, salvo pacto en contrario, se produce con la llegada del término final pactado, previa denuncia de una de las partes negociadoras (STS de 21 de mayo de 1997, Ar/4279). En caso de falta de denuncia, el convenio colectivo se prorrogará de año en año, salvo pacto en contrario (art. 86.2 del ET). Lo que determina que la vigencia prorrogada tiene carácter dispositivo y puede excluirse por las partes (STS de 9 de marzo de 2009, Ar/2196).

La denuncia ha de ser expresa: por escrito o, al menos, mediante conducta inequívoca de la parte denunciante. La forma, las condiciones y el plazo de la denuncia serán fijados obligatoriamente por las partes negociadoras en el convenio colectivo (Art. 85.3.d) del ET). La denuncia habrá de hacerse a la contraparte en la negociación y deberá enviarse una copia de la misma a la autoridad administrativa laboral para su registro (Art. 2 del RD 1040/1981).

Cabrá la denuncia antes del plazo fijado en el convenio colectivo por mutuo acuerdo de las partes (STS de 30 de junio de 1998, Ar/5793).

Normalmente la denuncia corresponderá a las partes negociadoras, pero si éstas hubieran desaparecido por cualquier causa, podrán denunciar quienes tengan legitimación para negociar en ese ámbito.

45. La ultractividad normativa.—El Art. 86.3 del ET establece la que se denomina ultractividad normativa al señalar que, “*denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio*”.

Por “*contenido normativo*” hay que entender aquellas cláusulas que obligan a los trabajadores y empresarios individuales o a los sujetos colectivos (representantes unitarios o sindicales: créditos horarios, por ejemplo) y por “*cláusulas obligacionales*” las que obligan a las partes negociadoras (una cláusula de deber de paz absoluto por la que se prohíba ir a la huelga durante la vigencia del convenio) (STS de 19 de mayo de 1995, Ar/4703). Las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el mismo, como la comisión paritaria del convenio o las comisiones con competencias de coordinación, estudio o, propuesta, forman parte del contenido normativo y no obligacional del convenio (STS de 10 de noviembre de 2006, Ar. 2007/464).

Por “*acuerdo expreso*” finaliza la ultractividad normativa del convenio anterior, debiendo entender por tal el acuerdo de revisión del mismo. En ausencia de acuerdo de revisión, bien por estar de acuerdo las partes en

someterse al convenio colectivo de ámbito superior, bien por desacuerdo de las partes -tanto para revisar el convenio anterior como para someterse al convenio de ámbito superior-, una vez rotas definitivamente las negociaciones, finaliza igualmente la ultractividad normativa del convenio anterior, aplicándose el convenio de ámbito superior, salvo que éste no exista en cuyo caso continuaría la ultractividad normativa del convenio anterior (STS de 6 de noviembre de 1998, Ar/9822; STSJ de Castilla-La Mancha, de 13 de mayo de 1994, Ar/1829).

46. La sucesión de convenios colectivos.—En caso de sucesión de convenios colectivos, el convenio posterior deroga en su integridad al anterior, salvo los aspectos que expresamente se mantengan (Art. 86.4 del ET), pudiéndose disponer sobre los derechos reconocidos en aquel (Art. 82.4 del ET), lo que puede suscitar dudas de constitucionalidad en virtud del Art. 9.3 de la CE (principio de irretroactividad de las normas). Se ha abandonado por completo el principio de irregresividad o intangibilidad de lo pactado en convenio colectivo (entre las más recientes, SSTs de 8 de abril de 2005, Ar/6400; 16 de noviembre de 2006, y 7 de diciembre de 2006, Ar/8246) y los derechos reconocidos en convenio colectivo pueden perder eficacia incluso durante la vigencia del convenio colectivo que los reconoció, si así se pacta colectivamente (STS de 7 de diciembre de 2006 Ar/8246).

2.4.11. La adhesión y extensión del convenio colectivo

47. La adhesión a un convenio colectivo.—Para adherirse a otro convenio colectivo estatutario se necesita (Art. 92.1 del ET):

- a) Que exista acuerdo en tal sentido entre las partes legitimadas para negociar en una determinada unidad de negociación.
- b) Que la adhesión se refiera a la totalidad de un convenio colectivo en vigor.
- c) Que la unidad de negociación que quiera adherirse no esté afectada por otro convenio colectivo.
- d) Que se comunique a la autoridad laboral competente la adhesión efectuada a efectos de registro, de depósito y publicación oficial.

48. La extensión administrativa de los convenios colectivos.—La autoridad laboral competente (Ministerio de Trabajo o Administración Laboral Autonómica, según al ámbito de la extensión) está facultada por la Ley para extender administrativamente las disposiciones de un convenio colectivo supraempresarial o, excepcionalmente de empresa en vigor a

una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, del mismo o parecido ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, en el caso de que no pudiera negociarse un convenio colectivo estatutario en esa unidad de negociación por ausencia de partes legitimadas para ello (Art. 92.2 del ET).

El procedimiento de extensión viene concretado en el RD 718/2005, de 20 de junio:

a) La iniciativa será siempre a instancia de parte legitimada (Art. 3 del RD 718/2005).

b) La solicitud habrá de hacerse por escrito dirigido a la autoridad administrativa competente para resolver, debiéndose acompañar de la documentación acreditativa de la ausencia de convenio colectivo aplicable y de partes legitimadas para negociar en esa unidad de negociación (Art. 5 del RD 718/2005).

c) Deberán ser oídos preceptivamente las organizaciones sindicales y empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico (Art. 6 del RD 718/2005).

d) Deberá ser oída preceptivamente la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en los casos de extensiones de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma y potestativamente en caso contrario, pudiendo en este caso ser consultado el organismo consultivo autonómico caso de existir (Art. 7 del RD 718/2005).

e) La extensión surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada (ordinaria anual por falta de denuncia o forzosa del Art. 86.3 del ET) del convenio colectivo extendido (Art. 9 del RD 718/2005).

f) El acto administrativo de extensión está sometido a las mismas exigencias administrativas de registro, depósito y publicación oficial que los convenios colectivos (Art. 12 del RD 718/2005).

g) La duración del procedimiento administrativo de extensión no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido los efectos desestimatorios de la solicitud (Art. 92.2 del ET).

h) Sustituido un convenio colectivo extendido por otro posterior, las partes legitimadas podrán solicitar de la autoridad administrativa laboral competente, en el plazo de un mes desde la publicación del nuevo convenio, una nueva extensión del convenio publicado por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la primera extensión. En el plazo de un mes, la resolución administrativa podrá proceder a la extensión que se retrotraerá a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido (Art. 10 del RD 718/2005).

i) Si durante la vigencia de la extensión se modificaran o desaparecieran las circunstancias justificativas de la misma, cualquiera de las partes legitimadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio, comunicando tal decisión a la autoridad competente. En el caso de llegar a un acuerdo, se comunicará igualmente y la autoridad laboral dictará una resolución que dejará sin efecto la extensión (Art. 11.1 del RD 718/2005).

j) Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo extendido, si las partes legitimadas para solicitar la extensión tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar su sustitución, indicando la necesidad de dicha sustitución, manteniéndose durante la tramitación la vigencia del anterior convenio extendido (Art. 11.2 del RD 718/2005).

2.4.12. La modificación del convenio colectivo

49. Los descuelgues empresariales del convenio colectivo.—El ET establece dos posibles descuelgues empresariales de la aplicación de un convenio colectivo:

- a) El descuelgue salarial (Arts. 82.3 y 85.1 del ET) (ver infra, IV.6).
- b) La modificación sustancial de determinadas condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo estatutario (Art. 41.2 del ET) (ver infra, IV.7).

La modificación de un convenio colectivo estatutario sólo puede hacerse por medio de otro convenio colectivo estatutario, y el simple pacto colectivo extraestatutario -sin los hitos y trámites del Título III- no tiene esta condición, aunque en él intervengan todas las representaciones que hubieren constituido la mesa negociadora del pertinente convenio colectivo (STS de 11 de julio de 2006, Ar/8760).

3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

3.1. LA NORMATIVA APLICABLE

50. El Art. 37.1 de la CE y el Código Civil.—La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el Art. 37. 1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los

contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (Arts. 1257 y ss del Código Civil) (STS, u.d., de 24 de enero de 2002, Ar/2697). Lo que significa que ninguno de los principios que rigen la negociación colectiva estatutaria, tanto de elaboración jurisprudencial como de implanación legal a lo largo del Título III del ET le son de aplicación (STS de 2 de febrero de 2005, Ar/2914).

3.2. LOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

51. Dos supuestos de negociación colectiva extraestatutaria.—A la negociación colectiva extraestatutaria se puede llegar:

a) Por necesidad (o por imposibilidad originaria), en el caso de inexistencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario conforme a los Arts. 87 a 89 del ET: inexistencia de comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales en una negociación colectiva empresarial o inexistencia de sindicatos y/o de asociaciones empresariales legitimadas en una negociación colectiva supraempresarial o imposibilidad de llegar al acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones en una comisión negociadora válidamente constituida (STC de 8 de junio de 1989 o STS de 24 de enero de 1997, Ar/572).

b) Voluntariamente (o por imposibilidad sobrevenida), en el caso de existencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, cuando las partes optan por negociar extraestatutariamente, siempre que, en su caso, se hayan respetado los deberes de negociar y de negociar de buena fe en vía estatutaria del Art. 89.1 del ET (STC de 8 de junio de 1989 o STS de 8 de junio de 1999, Ar/5208).

3.3. LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN

52. Los ámbitos personal, territorial y funcional del convenio colectivo.—Los convenios colectivos extraestatutarios pueden tener el ámbito personal, territorial y funcional que las partes libremente decidan.

53. Concurrencia de convenios colectivos extraestatutarios.—En los casos de concurrencia de un convenio colectivo extraestatutario con otros convenios colectivos, ya sean estatutarios o extraestatutarios, no rige el Art. 84 del ET que prohíbe, salvo excepciones, la concurrencia de con-

venios colectivos estatutarios (STS de 17 de abril de 2000). Por su peculiar naturaleza extraestatutaria no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia *erga omnes* ni impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo también extraestatutario (STS de 12 de diciembre de 2006 Ar. 2007/283).

3.4. LAS PARTES NEGOCIADORAS

54. La inexistencia de reglas legales específicas y la aplicación de las reglas de la representación civil.—No existe norma alguna en punto a la legitimación que deban tener las partes negociadoras, exigiéndose tan sólo que se trate de efectivos representantes de los trabajadores y de los empresarios según las reglas de la representación civil.

Por ello, no podrá negociar un convenio extraestatutario de empresa una minoría del comité de empresa, ya que el Art. 65.1 del ET exige la mayoría de sus miembros para la toma de decisiones (STCT de 16 de octubre de 1986), aunque cabría la delegación de una parte de él (STS de 4 de mayo de 1998, Ar/4088); o que, habiéndose iniciado la negociación con el comité, después sea aceptado únicamente por uno de los sindicatos (STS 24 de enero de 1997, Ar/572) o, incluso, por una parte de los representantes unitarios del sindicato si además se produce la general adhesión de los trabajadores al mismo (STS de 12 de diciembre de 2006 Ar. 2007/283).

Además de que al tratarse de un convenio colectivo extraestatutario, el derecho a la negociación colectiva de un sindicato no resulta vulnerado por el hecho de que las demás partes no le hayan llamado o no se le permita intervenir en tal tipo de negociación (STS de 18 de septiembre de 2007, Ar/8445).

3.5. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN

55. La libertad de las partes y sus límites.—En principio, existe libertad para que las partes negociadoras negocien cuantas condiciones laborales estimen conveniente con los únicos límites de las normas legales y reglamentarias imperativas, del principio de igualdad y no discriminación y del respeto de los derechos contractuales de los trabajadores (STS de 22 de octubre de 1993, Ar/7856).

La jurisprudencia, sin embargo, con dudosa legalidad a la vista del Art. 37.1 de la CE, ha venido a limitar esta libertad de las partes, declarando nulas aquellas cláusulas convencionales que por su propia naturaleza deban ser aplicables a todos los trabajadores de la empresa, aún a los tra-

bajadores no representados por las partes negociadoras (STS de 21 de febrero de 2006, Ar/1903). Así, por ejemplo, las cláusulas reguladoras del sistema de clasificación profesional, del régimen de turnos, del horario o del control de rendimientos.

3.6. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

56. La libertad de procedimiento.—No existe regla legal alguna acerca del procedimiento de negociación de este tipo de convenios colectivos, teniendo las partes negociadoras una libertad absoluta. Desde luego, no resulta aplicable a estos convenios el deber de negociar del Art. 89.1 del ET ni los trámites de depósito, registro y publicación oficial del Art. 90.2 y 3 del ET y quedan sustraídos al control de la autoridad laboral.

3.7. LA EFICACIA JURÍDICA

57. La eficacia jurídica contractual y sus efectos.—La jurisprudencia del Tribunal Supremo atribuye a los convenios colectivos extraestatutarios una eficacia jurídica contractual y no normativa, afirmando que no crean derecho objetivo sino simples derechos subjetivos amparados en el derecho común (por todas, STS de 19 de febrero de 2001, Ar/2805). Ello debería implicar:

a) Que el convenio colectivo no se aplica automáticamente a los empresarios y trabajadores de su ámbito de aplicación sino que su aplicación habrá de hacerse por la vía de la incorporación expresa o tácita de sus cláusulas en los contratos individuales de trabajo (STS de 1 de julio de 1991, Ar/5863).

b) Que el convenio colectivo no será una norma imperativa para los contratos individuales, pudiendo éstos establecer condiciones contrarias o menos favorables que las convencionales, originando únicamente una responsabilidad contractual entre las partes negociadoras, sin que surjan responsabilidades para los empresarios incumplidores.

c) Que en caso de concurrencia con otros convenios colectivos, no debería regir el Art. 3.3 del ET, referido a “*normas concurrentes*” (STS de 2 de marzo de 2007, Ar/2381).

d) Que los derechos establecidos en estos convenios a favor de los trabajadores serían renunciables por ellos, no siéndoles de aplicación el Art. 3.5 del ET.

e) Que no se exija su publicación en los Boletines Oficiales correspondientes, debiendo aportarse como “*hecho*” en un juicio en el que se intente hacer valer.

f) Que su infracción no pueda motivar un recurso de casación o de suplicación por infracción de ley (STS de 2 de noviembre de 2002, Ar/9183).

Contradictoriamente, sin embargo, con la naturaleza contractual que el Tribunal Supremo atribuye a estos convenios colectivos, viene a señalar este Tribunal que en el supuesto de concurrencia entre un convenio colectivo estatutario y otro extraestatutario se aplicará el principio de norma más favorable del Art. 3.3 del ET (STS de 30 de noviembre de 1998, Ar/10047), que la irrenunciabilidad de derechos del Art. 3.5 del ET resulta aplicable a los derechos nacidos de convenios colectivos extraestatutarios (STCT de 12 de noviembre de 1987, Ar/2484) y que un contrato individual no puede contradecir lo dispuesto en el convenio colectivo extraestatutario (SS.TS de 2 de febrero y 6 de junio de 1994, Ar/784 y 5464).

3.8. LA EFICACIA PERSONAL

58. La eficacia personal limitada y sus efectos.—Los convenios colectivos extraestatutarios tienen una eficacia personal aplicativa limitada a los empresarios y trabajadores representados por las partes negociadoras, siendo esta eficacia personal limitada la diferencia esencial con los convenios colectivos estatutarios (STS de 24 de enero de 2002, Ar/2697).

El Tribunal Constitucional ha declarado que tal eficacia personal limitada no implica una discriminación por razones sindicales contraria a lo dispuesto en los Arts. 4.2.c) y 17.1 del ET (STC de 8 de junio de 1989).

Ahora bien, pese a su eficacia personal limitada, es frecuente que se prevea en ellos la posibilidad de adhesiones voluntarias individuales o colectivas de aquellos trabajadores no representados por los sindicatos firmantes (STS de 8 de junio de 1999, Ar/5208). Adhesiones que serían posibles aunque no estuviesen expresamente previstas en el convenio colectivo (STC de 8 de junio de 1989). Estas adhesiones han sido declaradas igualmente constitucionales desde la perspectiva de la libertad sindical de los sindicatos firmantes (STC de 8 de junio de 1989). La jurisprudencia viene admitiendo tanto las adhesiones expresas de los trabajadores como las tácitas, bastando la aplicación del convenio colectivo por el empresario sin protestas del trabajador (STS de 30 de marzo de 2000, Ar/3779).

En todo caso, las adhesiones individuales o colectivas a un convenio colectivo extraestatutario no lo transforman en un convenio colectivo estatutario (STS 8 de junio de 1999, Ar/5208).

3.9. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

59. La interpretación judicial.—Los convenios colectivos podrán ser interpretados por los Tribunales laborales, bien a través del procedimiento especial de conflicto colectivo, bien a través de los procedimientos ordinarios y especiales individuales.

60. La comisión paritaria.—No existe obligación alguna de establecer en estos convenios colectivos una comisión paritaria para la interpretación y aplicación de los mismos, pero nada obsta legalmente a que así se haga por libre voluntad de las partes negociadoras.

61. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos interpretativos.—Con dudoso fundamento en el Art. 91 del ET, por tratarse de convenios colectivos extraestatutarios y referirse éste a los convenios colectivos estatutarios, los distintos Acuerdos Interprofesionales, estatal (ASEC) y autonómicos, sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos, vienen aplicándose a los convenios colectivos extraestatutarios, bien por referencia expresa a ellos, bien por remisión a lo dispuesto en el Art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral, que se refiere a ambos tipos de convenios colectivos.

Así pues, vale aquí todo lo dicho respecto de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos interpretativos de los convenios colectivos estatutarios (ver supra, 38).

62. Las reglas de interpretación de los convenios colectivos extraestatutarios.—En la medida en que la jurisprudencia ha reconocido el carácter contractual del convenio colectivo extraestatutario, habrán de utilizarse las siguientes reglas:

- a) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas (Art. 1281 del Código Civil).
- b) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (Art. 1285 del Código Civil).
- c) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (Art. 1282 del Código Civil).
- d) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (Arts. 1281 y 1283 del Código Civil).

3.10. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

63. Los procedimientos de impugnación posibles.—Los convenios colectivos extraestatutarios podrán impugnarse judicialmente a través del procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos (Art. 163.1 de la LPL). Lo que no será posible es la impugnación de oficio por la autoridad laboral dada la ausencia de depósito y registro de este tipo de convenios (STS de 16 de mayo de 2002, Ar/7561), siempre, claro está, que ya se haya reconocido expresamente como convenio colectivo extraestatutario o pueda ser calificado como tal “prima facie” y sin necesidad de más averiguaciones (STS de 20 de febrero de 2008, Ar/1634).

3.11. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

64. La inexistencia de control administrativo.—Dada la eficacia contractual atribuida por la jurisprudencia a estos convenios colectivos, no podrá haber un control administrativo en caso de incumplimiento empresarial de los mismos.

3.12. LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

65. La duración temporal del convenio colectivo.—La duración temporal del convenio colectivo extraestatutario será la que decidan libremente las partes negociadoras.

66. La inexistencia de ultractividad normativa.—El convenio colectivo extraestatutario no tendrá ultractividad normativa una vez finalizada su vigencia y denunciado, no siendo de aplicación el Art. 86.3 del ET (STS de 11 de julio de 2007, Ar/6727).

3.13. LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

67. La inaplicabilidad del Art. 92 del ET.—Aunque no resulta aplicable a estos convenios colectivos lo dispuesto en el Art. 92 del ET sobre adhesiones y extensiones de convenios, con base en la libre voluntad de las partes negociadoras, cabrá la adhesión a un convenio colectivo extraestatutario de un ámbito de negociación distinto.

3.14. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

68. El procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del Art. 41 del ET.—La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en estos convenios colectivos podrá realizarse a través del procedimiento de modificación contractual de carácter colectivo del Art. 41.4 del ET, esto es, mediante consulta/negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS

4.1. LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA

69. La gran variedad de acuerdos colectivos.—Existe una gran variedad de acuerdos colectivos en nuestro ordenamiento, con una finalidad, con una normativa aplicable y con un régimen jurídico diferentes, si bien todos ellos tienen su base normativa en el derecho de negociación colectiva reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución:

- 1) Los acuerdos colectivos interprofesionales sobre materias concretas.
- 2) Los acuerdos colectivos de empresa:
 - a) Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios.
 - b) Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
 - c) Los acuerdos que ponen fin a un conflicto colectivo.
 - d) Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial.
 - e) Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios o en acuerdos colectivos equiparados.
 - f) Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo.
 - g) Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de empresas.

4.2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES SOBRE MATERIAS CONCRETAS

4.2.1. La normativa aplicable

70. El Art. 83.2 y 3 del ET.—El Art. 83.2 y 3 del ET prevé la posibilidad de negociar acuerdos interprofesionales sobre materias concretas.

4.2.2. Los ámbitos de aplicación

71. Los ámbitos territorial y funcional del acuerdo colectivo.—

Los acuerdos interprofesionales deberán tener necesariamente un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma y un ámbito funcional intersectorial (Art. 83.3 del ET).

4.2.3. Las partes negociadoras

72. Las partes negociadoras.—

Las partes negociadoras han de ser organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma (Art. 83.2 y 3 del ET).

4.2.4. El contenido de la negociación

73. La materia concreta.—

El contenido de estos acuerdos interprofesionales habrá de ser una “*materia concreta*”, esto es, jornada laboral, salarios, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, negociación colectiva, formación profesional, etc. (Art. 83.3 del ET).

4.2.5. El procedimiento de negociación

74. El procedimiento de negociación.—

El procedimiento de negociación será el mismo que el de los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del ET).

4.2.6. La eficacia jurídica

75. La eficacia jurídica normativa.—

Los acuerdos interprofesionales tendrán una eficacia jurídica normativa, al tener el mismo tratamiento que el ET da a los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del ET).

4.2.7. La eficacia personal

76. La eficacia personal general o “*erga omnes*”.—

Los acuerdos interprofesionales tendrán una eficacia personal general o “*erga omnes*”, al tener el mismo tratamiento que el ET da a los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del ET).

4.2.8. La administración del acuerdo colectivo

77. Las reglas de interpretación de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas interpretativas de los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del ET).

4.2.9. La impugnación judicial del convenio colectivo

78. Las reglas de impugnación judicial de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas de impugnación judicial de los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del ET).

4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

79. La existencia de control administrativo.—Dada su eficacia jurídica normativa, habrá control administrativo de su cumplimiento por parte empresarial (Art. 5 de la LISOS).

4.2.11. La duración del acuerdo colectivo

80. La duración del acuerdo colectivo.—La duración del acuerdo colectivo será la que las partes establezcan rigiendo las reglas sobre entrada en vigor (Arts. 86.1 y 90.4 del ET), terminación de vigencia (exigencia de denuncia y prórroga anual por falta de denuncia) (Art. 86.2 del ET) y ultractividad (Art. 86.3 del ET) de los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del ET).

4.3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS

4.3.1. La normativa aplicable

81. Los artículos del ET referidos a estos acuerdos colectivos de empresa.—El ET se refiere en seis ocasiones distintas a “*acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores*” sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (“*en defecto de convenio colectivo*”): Arts. 22.1; 24.1; 29.1; 34.2; 34.3; y 67.1 del ET.

4.3.2. Los ámbitos de aplicación

82. El necesario ámbito empresarial.—Por hipótesis, se trata de acuerdos colectivos de ámbito empresarial.

4.3.3. Las partes negociadoras

83. Las partes negociadoras.—Consecuencia de su carácter subsidiario respecto de los convenios colectivos estatutarios y de su eficacia jurídica normativa y personal general, cabe deducir, pese al silencio legal, que las partes negociadoras deben ser las mismas que pueden negociar un convenio colectivo estatutario a nivel de empresa, esto es, el comité de empresa o los delegados de personal o, en su caso, las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o, en el caso de acuerdos que no afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa, las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito que los trabajadores hubiesen elegido en asamblea, cumpliendo los requisitos del Art. 80 del ET (Art. 87.1 del ET).

4.3.4. El contenido de la negociación

84. Las materias están tasadas legalmente.—El contenido de estos acuerdos colectivos de empresa deberá referirse necesariamente a una de estas seis materias:

- a) El sistema de clasificación profesional (Art. 22.1 del ET).
- b) El régimen de los ascensos (Art. 24.1 del ET).
- c) El recibo de salarios (Art. 29.1 del ET).
- d) La distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año (Art. 34.2 del ET).
- e) El límite de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo (Art. 34.3 del ET).
- f) La acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla (Art. 67.1 del ET).

4.3.5. El procedimiento de negociación

85. La libertad de procedimiento.—Los acuerdos de empresa no tienen un procedimiento especial reglado, siendo las partes negociadoras

absolutamente libres en este sentido, sin que exista obligación de depósito, registro y publicación oficial de los mismos.

4.3.6. La eficacia jurídica

86. La eficacia jurídica normativa.—Los acuerdos colectivos de empresa sustitutorios de convenios colectivos estatutarios, pese al silencio de la ley al respecto, poseen la misma eficacia jurídica normativa que los convenios colectivos estatutarios a los que sustituyen.

4.3.7. La eficacia personal

87. La eficacia personal general o “*erga omnes*”.—Los acuerdos colectivos de empresa sustitutorios de convenios colectivos estatutarios, pese al silencio de la ley al respecto, poseen la misma eficacia personal general o “*erga omnes*” que los convenios colectivos estatutarios a los que sustituyen.

4.3.8. La administración del acuerdo colectivo

88. Las reglas interpretativas de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas interpretativas de los convenios colectivos estatutarios.

4.3.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

89. Las reglas de impugnación judicial de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas de impugnación judicial que las de los convenios colectivos extraestatutarios, pudiendo solamente ser impugnados judicialmente a través del procedimiento especial de conflicto colectivo (Arts. 161 y ss. de la LPL), no siendo posible la impugnación judicial de oficio por la autoridad administrativa laboral (Art. 90.5 del ET), dada la informalidad del procedimiento y la ausencia de intervención de ésta última al no existir obligación de depósito, registro y publicación oficial de los mismos.

4.3.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

90. La existencia de control administrativo.—Dada la eficacia jurídica normativa atribuida a este tipo de acuerdos colectivos de empresa,

su incumplimiento por parte del empresario podrá considerarse una “*infracción de carácter laboral*” (Art. 5 de la LISOS), como en el caso de los convenios colectivos estatutarios a los que sustituyen, pudiendo haber control administrativo de sus incumplimientos empresariales.

4.3.11. La duración del acuerdo colectivo

91. La duración del acuerdo colectivo de empresa.—La duración del acuerdo colectivo de empresa será la que las partes establezcan y, en todo caso, perderá su vigencia cuando se publique un convenio colectivo estatutario sobre la materia por él regulada.

4.4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA

4.4.1. La normativa aplicable

92. El Art. 8.2 del RDLRT.—El Art. 8.2 del RDLRT prevé la negociación de acuerdos que pongan fin a una huelga.

4.4.2. Las unidades de negociación

93. Los ámbitos de aplicación de los acuerdos colectivos.—El acuerdo puede tener una variedad grande de ámbitos:

a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección de trabajadores), empresarial o supraempresarial (sectorial o intersectorial).

b) Un ámbito territorial estatal, interprovincial, comunitario, provincial, comarcal o local.

c) Un ámbito personal general o limitado, según cual sea el ámbito de la huelga a la que se le ponga fin con el acuerdo.

94. Los conflictos de concurrencia.—La resolución de los eventuales conflictos de concurrencia dependerá del tipo de conflicto colectivo que resuelve el acuerdo:

1) Si el acuerdo resuelve un conflicto colectivo de intereses:

a) Y concurre con un convenio colectivo estatutario:

— Del mismo ámbito: en cuyo caso se tratará de una especie de renegociación “*ante tempus*” del convenio colectivo y no habrá concurrencia.

— De distinto ámbito: en cuyo caso regirá la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios del Art. 84 del ET y no resultaría aplicable el acuerdo colectivo.

b) Y el acuerdo concurre con un convenio colectivo extraestatutario: en este caso, con base en lo dispuesto en el Art. 3.3 del ET, regirá el más favorable para los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual, aplicando al supuesto la jurisprudencia existente sobre conflictos de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios (STS de 16 de noviembre de 1998, Ar/10047).

2) Si el acuerdo resuelve un conflicto colectivo jurídico (de interpretación o aplicación de un convenio colectivo): no pueden plantearse conflictos de concurrencia entre acuerdos y convenios colectivos ya que en tal caso no existirán dos normas sino una sola y su interpretación se incorporará a ella con la misma eficacia jurídica y personal.

4.4.3. Las partes negociadoras

95. Las partes negociadoras.—Están legitimados legalmente para negociar estos acuerdos el comité de huelga (o los representantes de los trabajadores que al efecto designe el comité de huelga) y el empresario o asociación/es empresarial/es, según el ámbito de la huelga.

4.4.4. El contenido de la negociación

96. Variedad de contenidos posibles.—El contenido del acuerdo puede consistir en:

a) La resolución de un conflicto jurídico (de interpretación y/o aplicación de una norma legal, reglamentaria o convencional existente).

b) La resolución de un conflicto de intereses respecto de la negociación de materias no reguladas en un convenio colectivo estatutario anterior, ya que la modificación de la regulación existente en otro convenio colectivo estatutario anterior viene prohibida por el Art. 11.1.c) del RDL-RT, que declara ilegales las huelgas novatorias y por el Art. 84 del ET que prohíbe la concurrencia de convenios colectivos estatutarios.

4.4.5. El procedimiento de negociación

97. La libertad de procedimiento.—El procedimiento de negociación es absolutamente informal, no siendo aplicable el Título III del ET.

Ahora bien, para que el acuerdo alcance la eficacia jurídica normativa y personal general como convenio colectivo estatutario equiparado, será necesario que cumpla las formalidades exigidas a éstos por el Art. 90 del ET (depósito, registro y publicación oficial) (Art. 2.f) del RD 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registros y depósitos de convenios colectivos).

4.4.6. La eficacia jurídica y personal

98. La eficacia jurídica y personal del acuerdo colectivo.—La eficacia jurídica y personal del acuerdo dependerá de las partes negociadoras del mismo. Si las partes que suscriben el acuerdo están legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario, el acuerdo tendrá eficacia jurídica normativa y eficacia personal general, siendo equiparable al convenio colectivo estatutario. En caso contrario, se equipará al convenio colectivo extraestatutario, poseyendo una eficacia jurídica contractual y una eficacia personal limitada (Art. 8.2 del RDLRT; SAN de 24 de febrero de 1992, Ar/736/92).

4.4.7. La administración del acuerdo colectivo

99. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos interpretativos.—Desde luego, cabe acudir, en caso de conflicto colectivo jurídico (de interpretación y/o aplicación de estos acuerdos) a los procedimientos extrajudiciales de solución de estos conflictos: estatales (el previsto en el RDLRT) o convencionales (los previstos en los Acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos colectivos).

4.4.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

100. Las reglas de impugnación de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas de impugnación judicial de los convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios, según los casos.

4.4.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

101. El control administrativo dependerá de la eficacia jurídica del acuerdo colectivo.—La existencia de control administrativo del in-

cumplimiento empresarial de los acuerdos colectivos dependerá de la eficacia jurídica normativa o contractual de los mismos.

4.4.10. La duración del acuerdo colectivo

102. La duración temporal del acuerdo colectivo.—El acuerdo tendrá la duración temporal que las partes negociadoras establezcan: una duración indefinida o temporal.

Si nada se establece, el acuerdo será de duración indefinida, sin perjuicio de una eventual modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas, siguiendo el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de origen normativo convencional (el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores) o contractual (la negociación/consulta entre la empresa y los representantes de los trabajadores), según se equipare el acuerdo a los convenios estatutarios o a los convenios extraestatutarios (Art. 41 del ET).

Desde luego, de tratarse de un acuerdo que pone fin a un conflicto colectivo jurídico (de aplicación o interpretación de un convenio colectivo), durará como máximo lo que dure el convenio interpretado.

4.5. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UN CONFLICTO COLECTIVO

4.5.1. La normativa aplicable

103. Los Arts. 17 y ss. del RDLRT y 91 del ET.—Los Arts. 17 y ss. del RDLRT y 91 del ET prevén la posibilidad de llegar a acuerdos colectivos para la solución de conflictos colectivos, a través de los procedimientos administrativos o convencionales en ellos previstos.

4.5.2. Las unidades de negociación

104. Los ámbitos de aplicación de los acuerdos colectivos.—El acuerdo puede tener una variedad grande de ámbitos:

a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección de trabajadores), empresarial o supraempresarial (sectorial o intersectorial).

b) Un ámbito territorial estatal, interprovincial, comunitario, provincial, comarcal o local.

c) Un ámbito personal general o limitado, según cual sea el ámbito del conflicto colectivo al que se le ponga fin con el acuerdo.

105. Los conflictos de concurrencia.—La resolución de los eventuales conflictos de concurrencia dependerá del tipo de conflicto colectivo que resuelve el acuerdo:

a) Si el acuerdo resuelve un conflicto colectivo de intereses:

— Y concurre con un convenio colectivo estatutario:

1. Del mismo ámbito: en cuyo caso se tratará de una especie de renegociación “*ante tempus*” del convenio colectivo y no habrá concurrencia.

2. De distinto ámbito: en cuyo caso regirá la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios del Art. 84 del ET y no resultaría aplicable el acuerdo colectivo.

— Y concurre con un convenio colectivo extraestatutario: en este caso, con base en lo dispuesto en el Art. 3.3 del ET, regirá el más favorable para los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual, aplicando al supuesto la jurisprudencia existente sobre conflictos de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios (STS de 16 de noviembre de 1998, Ar/10047).

b) Si el acuerdo resuelve un conflicto colectivo jurídico (de interpretación o aplicación de un convenio colectivo): en cuyo caso no pueden plantearse conflictos de concurrencia entre acuerdos y convenios colectivos ya que en tal caso no existirán dos normas sino una sola y su interpretación se incorporará a ella con la misma eficacia jurídica y personal.

4.5.3. Las partes negociadoras

106. Las partes negociadoras.—Las partes negociadoras del acuerdo colectivo que pone fin a un conflicto colectivo dependerán del procedimiento de conflicto colectivo que se haya planteado y del ámbito del mismo:

a) En el caso del procedimiento administrativo de conflicto colectivo del RDLRT, serán partes negociadoras la representación unitaria o sin-

dical de los trabajadores en la empresa y esta última en el ámbito empresarial o los sindicatos y las asociaciones empresariales en el ámbito supraempresarial (Art. 18 del RDLRT).

b) En el caso de procedimientos convencionales de conflicto colectivo, la variedad de previsiones es grande en los distintos acuerdos interprofesionales o convenios colectivos marco, dependiendo en todo caso del tipo y ámbito del conflicto de que se trate.

4.5.4. El contenido de la negociación

107. Variedad de contenidos posibles.—El contenido del acuerdo puede consistir en:

a) La resolución de un conflicto jurídico (de interpretación y/o aplicación de una norma legal, reglamentaria o convencional existente).

b) La resolución de un conflicto de intereses respecto de la negociación de materias no reguladas en un convenio colectivo estatutario anterior, ya que la modificación de la regulación existente en otro convenio colectivo estatutario anterior viene prohibida por el Art. 84 del ET, cuando establece la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios.

4.5.5. El procedimiento de negociación

108. Variedad de procedimientos.—El procedimiento de negociación del acuerdo que pone fin al conflicto colectivo varía según se trate de un acuerdo logrado en conflicto colectivo planteado ante la autoridad administrativa laboral de acuerdo con el procedimiento administrativo de conflicto colectivo del RDLRT o en conflicto colectivo planteado ante los órganos de conciliación/mediación previstos en los procedimientos convencionales de conflicto colectivo establecidos por acuerdo interprofesional o por convenio colectivo.

4.5.6. La eficacia jurídica y personal

109. La eficacia jurídica y personal del acuerdo colectivo.—La eficacia jurídica y personal del acuerdo dependerá de las partes negociadoras del mismo. Si las partes que suscriben el acuerdo están legitimadas

para negociar un convenio colectivo estatutario, el acuerdo tendrá eficacia jurídica normativa y eficacia personal general, siendo equiparable al convenio colectivo estatutario. En caso contrario, se equiparará al convenio colectivo extraestatutario, poseyendo una eficacia jurídica contractual y una eficacia personal limitada (Arts. 24 del RDLRT, 91 del ET y 154.2 de la LPL).

4.5.7. La administración del acuerdo colectivo

110. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos interpretativos.—Desde luego, cabe acudir, a su vez, en caso de conflicto colectivo jurídico (de interpretación y/o aplicación de estos acuerdos) a los procedimientos extrajudiciales de solución de estos conflictos: estatales (el previsto en el RDLRT) o convencionales (los previstos en los Acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos colectivos).

4.5.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

111. Las reglas de impugnación de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas de impugnación judicial de los convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios, según los casos (Art. 91 del ET).

4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

112. El control administrativo dependerá de la eficacia jurídica del acuerdo colectivo.—La existencia de control administrativo del incumplimiento empresarial de los acuerdos colectivos dependerá de la eficacia jurídica normativa o contractual de los mismos.

4.5.10. La duración del acuerdo colectivo

113. La duración temporal del acuerdo colectivo.—El acuerdo que pone fin a un conflicto colectivo económico o de intereses tendrá la duración temporal que las partes negociadoras establezcan: una duración indefinida o temporal.

Si nada se establece, el acuerdo será de duración indefinida, sin perjuicio de una eventual modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas, siguiendo el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de origen normativo convencional o contractual, según se equipare el acuerdo a los convenios estatutarios o a los convenios extraestatutarios (Art. 41 del ET).

El acuerdo que pone fin a un conflicto colectivo jurídico (de aplicación o interpretación de un convenio colectivo), durará como máximo lo que dure la norma interpretada.

4.6. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE DESCUELQUE SALARIAL

4.6.1. La normativo aplicable

114. Los Arts. 82.3 y 85.2.c) del ET.—Los Arts. 82.3 y 85.2.c) del ET prevén la posibilidad de que una empresa se descuelgue de la aplicación del régimen salarial establecido en un convenio colectivo estatutario de ámbito supraempresarial por razones económicas.

4.6.2. Dos supuestos distintos

115. Dos supuestos de descuelgue salarial.—La ley prevé dos distintos supuestos de acuerdos de descuelgue salarial:

a) Los acuerdos previstos en el propio convenio colectivo supraempresarial.

b) Los acuerdos previstos en el ET, en defecto de cláusula convencional de descuelgue.

116. La justificación del acuerdo de descuelgue salarial.—El acuerdo deberá estar necesariamente justificado en causas económicas (*“empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”*), dice el Art. 82.3 del ET.

El convenio colectivo supraempresarial podrá cohonestar esta ambigüedad legal, señalando si se refiere a *“pérdidas económicas”* o a *“simples pérdidas de beneficios”*. Pero resultarán ilegales las cláusulas convencionales de exclusión de la posibilidad del descuelgue salarial porque la previsión legal de descuelgue posee naturaleza de norma de derecho necesario absoluto no negociable.

4.6.3. Las unidades de negociación

117. El necesario ámbito de empresa.—El acuerdo colectivo, en principio, tendrá necesariamente un ámbito de empresa, no pudiendo afectar a un solo centro de trabajo o únicamente a determinados trabajadores, salvo causa justificativa objetiva o razonable, so pena de atentar contra el principio de igualdad de trato.

4.6.4. Las partes negociadoras

118. Las partes negociadoras.—Las partes negociadoras son:

a) En los acuerdos previstos en el convenio colectivo supraempresarial están legitimados la empresa y “*los representantes de los trabajadores*” que, por interpretación teleológica del precepto, deberán ser los legitimados por el Art. 87.1 del ET para negociar un convenio colectivo estatutario a nivel de empresa (comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o los representantes sindicales si los hubiere).

b) En los acuerdos previstos en el ET, están legitimados la empresa y “*los representantes de los trabajadores*” (Art. 82.3 del ET) que, por interpretación teleológica del precepto, deberán ser igualmente los legitimados por el Art. 87.1 del ET para negociar un convenio colectivo estatutario a nivel de empresa.

4.6.5. El contenido de la negociación

119. El doble contenido de los acuerdos colectivos.—El contenido del acuerdo colectivo será siempre doble:

- a) De un lado, el acuerdo de descuelgue salarial.
- b) De otro, el acuerdo para la determinación de las nuevas condiciones salariales.

4.6.6. El procedimiento de negociación

120. El procedimiento de negociación en los acuerdos previstos en el convenio colectivo supraempresarial.—El procedimiento de negociación en los acuerdos previstos en el convenio colectivo supraempresarial está sometido a las siguientes reglas:

a) El procedimiento de negociación (los plazos para el descuelgue, por ejemplo) podrá concretarlo el propio convenio.

b) En el caso de no hacerlo, la negociación del acuerdo será absolutamente informal si bien, con base en una interpretación teleológica de los preceptos legales, los acuerdos se tomarán por mayoría dentro del banco social, como en la negociación de los convenios colectivos estatutarios a los que se equipara en eficacia y por el mismo motivo será necesario el depósito, registro y publicación oficial del acuerdo (Art. 2.f) del RD 1040/1981).

c) Será, desde luego, posible que el convenio colectivo supraempresarial establezca un procedimiento de solución autónomo (conciliación, mediación y arbitraje) y/o la remisión a la Comisión Paritaria en los supuestos de discrepancia en la negociación del acuerdo o para los casos de falta de comparecencia o de representación de los trabajadores.

121. El procedimiento de negociación en los acuerdos previstos en el ET.—El procedimiento de negociación en los acuerdos previstos en el ET está sometido a las siguientes reglas:

a) El procedimiento será absolutamente informal si bien, con base en una interpretación teleológica de los preceptos legales, como en el supuesto anterior, los acuerdos se tomarán por mayoría dentro del banco social, como en la negociación de los convenios colectivos estatutarios a los que se equipara en eficacia y por el mismo motivo será necesario el depósito, registro y publicación oficial del acuerdo (Art. 2.f) del RD 1040/1981).

b) El régimen de discrepancias entre la empresa y los representantes de los trabajadores viene regulado expresamente en el Art. 82.3 del ET, siendo la Comisión Paritaria del convenio colectivo supraempresarial la encargada de dirimir las, si bien con el matiz legal siguiente: para los “*acuerdos de descuelgue salarial*”, la ley dice que la discrepancia “*será solventada*” por la Comisión Paritaria; mientras que para el “*acuerdo de determinación de las nuevas condiciones salariales*” la ley señala que las partes “*podrán encomendar*” la discrepancia a la Comisión Paritaria.

c) ¿Qué sucede, pues, en el caso de falta de acuerdo entre las partes para encomendar a la Comisión Paritaria la solución de estas discrepancias? Las soluciones posibles son las siguientes:

1.^a) Entender que la Comisión Paritaria es competente en ambos casos, existiendo doctrina científica interpretativa a favor y en contra de esta tesis.

2.ª) Entender que las nuevas condiciones salariales aplicables serían las del convenio colectivo supraempresarial anterior al descolgado.

3.ª) Entender que no ha lugar al descuelgue y que se deben seguir aplicando las condiciones salariales del convenio colectivo supraempresarial.

4.ª) Que la Comisión Paritaria condicione el acuerdo de descuelgue salarial a la existencia de un acuerdo entre las partes de someter a su competencia la determinación de las nuevas condiciones salariales.

d) En todo caso, para el supuesto de que no existiera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, el Art. 85.2. e) del ET prevé la obligación de pactar en el convenio colectivo supraempresarial los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

4.6.7. La eficacia jurídica y personal

122. La eficacia jurídica normativa y personal general o “*erga omnes*”.—La eficacia jurídica y personal será la misma en ambos tipos de acuerdos colectivos: una eficacia jurídica normativa y personal general o “*erga omnes*”, con base en una interpretación teleológica del precepto, dada la eficacia normativa y general del convenio colectivo supraempresarial estatutario del que se descuelga el acuerdo.

4.6.8. La administración del acuerdo colectivo

123. Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos interpretativos.—En caso de conflicto jurídico (de interpretación y/o aplicación del acuerdo) cabrá acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos laborales (estatales o convencionales).

4.6.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

124. Las reglas de impugnación judicial de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas de impugnación judicial de los convenios colectivos estatutarios, con la única especialidad respecto de aquellos que la de que un motivo de ilegalidad del acuerdo será la “*falta de una causa económica justificativa del descuelgue*” para evitar el “*dumping social*” entre las empresas de un sector, abaratando injustificadamente los costos salariales.

4.6.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

125. La existencia de control administrativo.—En la medida que estos acuerdos colectivos poseen una eficacia normativa, su incumplimiento empresarial será controlable por la autoridad administrativa laboral (Art. 5 de la LISOS), como en el caso de los convenios colectivos estatutarios.

4.6.11. La duración del acuerdo colectivo

126. La duración temporal del acuerdo colectivo.—El acuerdo tendrá la duración temporal que las partes negociadoras decidan (indefinido o temporal), con el límite natural de la vigencia temporal del convenio colectivo supraempresarial del que se descuelga.

127. La sucesión de convenios colectivos y los acuerdos de descuelgue salarial.—Un nuevo convenio colectivo supraempresarial aplicable a la empresa exigirá un nuevo acuerdo de descuelgue en su caso.

Sin perjuicio, en ambos casos (duración temporal o indefinida) de la eventual modificación sustancial posterior por el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de origen normativo convencional, dada la equiparación de estos acuerdos a los convenios colectivos estatutarios.

4.7. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS O EN ACUERDOS COLECTIVOS EQUIPARADOS.

4.7.1. La normativa aplicable

128. El Art. 41.2 del ET.—El Art. 41.2 del ET prevé la posibilidad de que una empresa pueda no aplicar el convenio colectivo en una serie de materias por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante acuerdo con los representantes de sus trabajadores.

4.7.2. Las unidades de negociación

129. El necesario ámbito de empresa.—El acuerdo tendrá necesariamente un ámbito de empresa y, dentro de ella, podrá afectar a determinados centros de trabajo o a determinados trabajadores, en función de la causa justificativa.

4.7.3. Las partes negociadoras

130. Las partes negociadoras.—Las partes legitimadas legalmente para negociar estos acuerdos son la empresa y los “*representantes de los trabajadores*”.

131. Los “*representantes de los trabajadores*”.—Por “*representantes de los trabajadores*” hay que entender tanto a los “*representantes unitarios*” (delegados de personal y comités de empresa) como a los “*representantes sindicales*” (secciones sindicales y delegados sindicales).

132. La opción alternativa de la empresa.—La empresa solamente podrá negociar alternativamente con una de estas dos representaciones, siendo la empresa la que decidirá con quien hacerlo al tomar la iniciativa de la negociación.

133. El supuesto de inexistencia de representantes de los trabajadores.—En el caso de que no exista en la empresa ni representación sindical ni unitaria, ante el silencio de la ley, las soluciones hipotéticamente posibles son las dos siguientes:

- a) Estar a lo que diga el convenio colectivo supraempresarial, cosa bastante infrecuente.
- b) Y, en defecto de convenio colectivo, no habrá posibilidad de negociar por falta de interlocutor ante la ausencia de representantes de los trabajadores.

4.7.4. El contenido de la negociación

134. Las materias modificables.—La ley enumera expresamente las materias modificables:

- a) La ley habla de “horarios”, de “régimen de trabajo a turnos”, de “sistema de remuneración” y de “sistema de trabajo y rendimiento”.
- b) Se trata de una enumeración legal cerrada y excepcional, al utilizar los términos “sólo” e “y”.

4.7.5. El procedimiento de negociación

135. La analogía con la negociación colectiva de empresa y con la negociación/consulta.—Nada dice la ley expresamente acerca del procedimiento de negociación de estos acuerdos, refiriéndose únicamente al “acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

No obstante, por analogía con la negociación colectiva de empresa, cabría aplicar el Art. 89.3 del ET sobre el deber de negociar y el deber de negociar de buena fe. O, igualmente, por analogía con la negociación/consulta con los representantes de los trabajadores de los supuestos de modificación sustancial colectiva de condiciones de origen contractual, cabría aplicar el Art. 41.4 del ET, sobre el deber de negociar de buena fe.

Por analogía, igualmente, bien con la negociación colectiva de empresa (Art. 89.3 del ET), bien con el procedimiento de modificación sustancial colectiva de condiciones de origen contractual (Art. 41.4 del ET), la toma de acuerdos por los representantes de los trabajadores se hará por la mayoría de las representaciones (sindical o unitaria).

En caso de desacuerdo, cabrá acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales (legales o convencionales) (Art. 85.1 del ET). Los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos incluyen estos conflictos dentro de su ámbito de aplicación.

4.7.6. La eficacia jurídica y personal

136. La eficacia jurídica normativa y la eficacia personal general o “erga omnes”.—Los acuerdos de modificación sustancial de los convenios colectivos estatutarios poseen una eficacia jurídica normativa y una eficacia personal general o “erga omnes”, con base en una interpretación teleológica del precepto legal, dada la eficacia normativa y general que posee el convenio colectivo supraempresarial estatutario de cuya aplicación se descuelgan.

4.7.7. La administración del acuerdo colectivo

137. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos interpretativos.—En caso de conflicto jurídico (de aplicación y/ interpretación del acuerdo), cabe acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos laborales (legales o convencionales) (Art. 85.1 del ET). En este sentido, los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos incluyen estos conflictos dentro de su ámbito de aplicación.

4.7.8. La impugnación judicial del acuerdo

138. Las reglas de impugnación judicial de los acuerdos colectivos.—Los acuerdos, una vez comunicados a los trabajadores afectados, producirán los mismos efectos que las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de origen contractual, a partir de los 30 días de su notificación:

a) La necesaria aceptación del trabajador, obedeciendo la orden empresarial modificativa.

b) La posibilidad de impugnación judicial de la decisión, individual o pluralmente, a través del procedimiento especial del Art. 138 de la LPL.

c) La posibilidad de rescisión del contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de nueve meses, en los supuestos de modificación de horarios y de turnos (Art. 41.3 del ET).

d) La posibilidad de rescisión del contrato de trabajo con derecho a la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con el máximo de 42 mensualidades, con base en el Art. 50. 1. a) del ET, en los casos de “*modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad*”.

e) La posibilidad de plantear un conflicto colectivo contra las decisiones empresariales (Art. 41.4 del ET).

f) La posibilidad de impugnación del acuerdo por el procedimiento de impugnación judicial de los convenios colectivos de los Arts. 161 y ss. de la LPL, con base en una interpretación sistemática del Art. 85.1 del ET: si los laudos arbitrales dictados para resolver las discrepancias en la negociación de estos acuerdos pueden impugnarse por el procedimiento de impugnación de los convenios colectivos, también podrán impugnarse a través de este procedimiento los acuerdos de empresa modificativos, logrados

directamente o con la ayuda de una conciliación/mediación (STS de 5 de diciembre de 2006, Ar. 2007/2875).

4.7.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

139. La existencia de control administrativo.—En la medida que estos acuerdos colectivos poseen una eficacia normativa, su incumplimiento empresarial será controlable por la autoridad administrativa laboral (Art. 5 de la LISOS), como en el caso de los convenios colectivos estatutarios.

4.7.10. La duración del acuerdo colectivo

140. La duración temporal del acuerdo colectivo.—El acuerdo tendrá la duración temporal que fijen las partes negociadoras, en función de la causa justificativa (indefinido o temporal) sin más límite natural que la duración de la vigencia del convenio colectivo modificado, precisándose un nuevo acuerdo modificativo para el caso de que éste fuese sustituido por otro posterior.

4.8. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES CONTRACTUALES DE CARÁCTER COLECTIVO

4.8.1. La normativa aplicable

141. El Art. 41 del ET.—El Art. 41 del ET posibilita la modificación sustancial por parte de una empresa de las condiciones establecidas en un convenio colectivo extraestatutario o en una decisión empresarial de efectos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a través de una negociación/consulta con los representantes de los trabajadores.

4.8.2. Las unidades de negociación

142. El necesario ámbito de empresa.—El acuerdo tendrá necesariamente un ámbito de empresa y, dentro de ella, podrá afectar a determi-

nados centros de trabajo o a determinados trabajadores, en función de la causa justificativa.

4.8.3. Las partes negociadoras

143. Las partes negociadoras.—Las partes legitimadas legalmente para negociar estos acuerdos son la empresa y los “*representantes de los trabajadores*”.

144. Los “representantes de los trabajadores”.—Por “*representantes de los trabajadores*” hay que entender tanto a los “*representantes unitarios*” (delegados de personal y comités de empresa) como a los “*representantes sindicales*” (secciones sindicales y delegados sindicales).

145. La opción alternativa de la empresa.—La empresa solamente podrá negociar alternativamente con una de estas dos representaciones, siendo la empresa la que decidirá con quien hacerlo al tomar la iniciativa de la negociación.

146. El supuesto de inexistencia de representantes de los trabajadores.—En el caso de inexistencia de representación de los trabajadores (unitaria y sindical), se amortiza el procedimiento y el empresario puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de sus trabajadores.

4.8.4. El contenido de la negociación

147. Las materias objeto de negociación/consulta.—Son objeto de la negociación/consulta a los representantes de los trabajadores:

- a) Las condiciones de trabajo a modificar.
- b) La posibilidad de evitar o de reducir los efectos de la modificación.
- c) Las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4.8.5. El procedimiento de negociación

148. La duración de la negociación/consulta.—La duración mínima de la negociación/consulta será de 15 días (Art. 41.4 del ET).

149. Los deberes de negociar y de negociar de buena fe.—La ley establece un deber de negociar y un deber de negociar de buena fe (Art. 41.4 del ET). Y el AINC 2007 recomienda, de conformidad con lo previsto en el ASEC, fomentar la utilización de los servicios de autocomposición de conflictos para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consultas.

150. La toma de acuerdos.—La toma de acuerdos requerirá la mayoría de la representación (unitaria o sindical) de los trabajadores (Art. 41.4 del ET).

151. La ruptura de la negociación.—En caso de desacuerdo, cabrá acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales (legales o convencionales) (Art. 85.1 del ET). Los Acuerdos Interprofesionales de solución de conflictos colectivos los incluyen (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes).

Si no se produce el acuerdo o un laudo arbitral, el empresario recupera su libertad para decidir acerca de la modificación sustancial de condiciones.

4.8.6. La eficacia jurídica y personal

152. La eficacia jurídica contractual y la eficacia personal limitada.—Los acuerdos modificativos tendrán una eficacia jurídica contractual y una eficacia personal limitada, esto es, la misma eficacia jurídica y personal que el convenio colectivo extraestatutario o decisión empresarial de efectos colectivos modificados. El acuerdo vincula a las partes y, especialmente, al empresario. Si el empresario incumpliera, en este sentido, lo acordado, su decisión modificativa sería nula.

4.8.7. La administración del acuerdo colectivo

153. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos interpretativos.—En caso de conflicto colectivo jurídico (de aplicación y/o interpretación del acuerdo), cabe acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos laborales (legales o convencionales) (Art. 85.1 del ET). Los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos los incluyen (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes).

4.8.8. La impugnación judicial del acuerdo

154. Las reglas de impugnación de los acuerdos colectivos.—Rigen las mismas reglas de impugnación judicial de los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios.

4.8.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

155. La existencia de control administrativo.—En la medida que estos acuerdos colectivos poseen una eficacia contractual, su incumplimiento empresarial no será controlable por la autoridad administrativa laboral (Art. 5 de la LISOS), como en el caso de los convenios colectivos extraestatutarios.

4.8.10. La duración del acuerdo colectivo

156. La duración temporal del acuerdo colectivo.—El acuerdo tendrá la duración temporal que fijen las partes negociadoras, en función de la causa justificativa (indefinido o temporal), sin más límite natural que la duración de la vigencia del convenio colectivo extraestatutario modificado, precisándose un nuevo acuerdo modificativo para el caso de que éste fuese sustituido por otro posterior.

4.9. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FUSIÓN Y ABSORCIÓN DE EMPRESAS

4.9.1. La normativa aplicable

157. Inexistencia de normas reguladoras.—No existe norma legal alguna que regule los pactos de empresa que suelen producirse entre la empresa o empresas que se fusionan y los representantes de los trabajadores afectados para prever las condiciones de trabajo aplicables a resultas de la fusión, si bien en la práctica suelen negociarse en el marco del Art. 44 del ET.

4.9.2. Tres tipos de pactos de fusión de empresas

158. Tres tipos de pactos de fusión.—Los pactos de fusión de empresas pueden ser de tres tipos:

- a) Pactos meramente declarativos de derechos.
- b) Pactos de fusión con contenido novatorio.
- c) Pactos de mejora de las condiciones laborales.

4.9.3. Los pactos meramente declarativos de derechos

159. Régimen jurídico.—Los pactos meramente declarativos de los derechos suscritos por las empresas absorbente y absorbida o por todas las empresas fusionadas con los respectivos representantes de sus trabajadores son, ciertamente, innecesarios desde una perspectiva jurídica, ya que las fusiones de empresas (fusiones por absorción o fusiones propiamente dichas) son supuestos de transmisión de empresas del Art. 44 del ET, lo que implica legalmente la subrogación contractual de la empresa absorbente o de la empresa resultante de la fusión respecto de los trabajadores de las empresas absorbida o fusionadas.

4.9.4. Los pactos de fusión con contenido novatorio

160. Régimen jurídico.—Los pactos de fusión con contenido novatorio pueden ser de dos tipos:

a) Pactos que limitan la capacidad novatoria de la empresa resultante de la fusión o de la empresa absorbente. Así, por ejemplo, limitando las posibilidades de movilizar geográfica o funcionalmente a los trabajadores en un momento posterior a la fusión. Como, en el fondo, lo que se establece en ellos son obligaciones adicionales para la empresa futura, es posible asimilarlos a los pactos de mejora de las condiciones laborales.

b) Pactos que modifican las condiciones laborales de los trabajadores afectados por la fusión, posibilitando movilizaciones funcionales o geográficas o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que tendrían efectos una vez producida la fusión. Su finalidad es la de homogeneizar las condiciones laborales de todos los trabajadores en el futuro. En todo caso, deberán cumplirse las reglas establecidas en los Arts. 39, 40 y 41 del ET para la movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.9.5. Los pactos de mejora de las condiciones laborales

161. Régimen jurídico.—Es frecuente que, con ocasión de la fusión, se ofrezca a los trabajadores algunas compensaciones adicionales a los derechos que ya disfrutaban. Comoquiera que los empresarios que se fusionan no están legitimados para vincular jurídicamente a la empresa resultante de la fusión, en el caso de la fusión por absorción tendrá que suscribir estos pactos la empresa absorbente juntamente con la empresa absorbida. Y, en el caso de una fusión de empresas, todas las empresas fusionadas deberán participar y prestar su conformidad al pacto, vinculando así a la empresa resultante de la fusión.

Parte segunda

**RECOMENDACIONES
PARA UNAS BUENAS PRÁCTICAS
DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

SUMARIO

	<u>Pág.</u>
1. LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZACIONES DE LAS LEYES LABORALES	93
2. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA.....	102
3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO	105
4. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	106
5. EL SIGNIFICADO REAL DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES CLÁSICAS: DE “VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD” Y DE “RESPECTO DE DERECHOS ADQUIRIDOS” O DE “RESPECTO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS”	107
6. EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	111
7. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL ..	112
8. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS ..	114

9. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL	117
10. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	119
11. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO	121
12. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RETRIBUCIONES.....	123
13. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL.....	125
14. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	126
15. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	131
16. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FALTAS Y SANCIONES	132
17. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DERECHOS COLECTIVOS	133
18. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	135
19. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO	138
20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA.....	140
21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	142

22. LA PRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES	143
23. LA HOJA ESTADÍSTICA	144
24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR ...	145

1. LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZACIONES DE LAS LEYES LABORALES

1. Tres tipos de remisión legal a la negociación colectiva.—En materia de negociación colectiva, son abundantes las remisiones de la ley a la misma, bien dispositivizando determinados preceptos legales a los efectos de la negociación colectiva, bien delegando totalmente la regulación de determinadas materias o parcialmente reclamando de la negociación colectiva la concreción de determinados mandatos legales.

Los efectos de uno y otro tipo de remisión legal son distintos. Así:

a) En el caso de dispositivización de la regulación de una determinada materia, admitiendo el pacto colectivo (o, incluso, en ocasiones, también, el pacto individual) en contrario (“*salvo pacto en contrario*”), la norma legal solamente se aplicará en defecto de norma convencional sobre esa materia.

b) En el caso de delegación total respecto de la regulación de una materia, de no existir una expresa regulación en el convenio colectivo, no existirá regulación y la ordenación de esa materia pertenecerá al ámbito del poder de dirección y organización de la empresa del empresario o del trabajador (por ejemplo, la comunicación al empresario del ejercicio del derecho de paternidad –Art. 48 bis del ET– o los derechos de la víctima de violencia de género –Art. 37.3 del ET–).

c) En el caso de delegación parcial respecto de la regulación de una materia, se plantea el problema de saber cuando nace para el trabajador el derecho que la ley establece, en la medida en que resulta incompleta la regulación legal sin la asistencia del convenio colectivo.

En unos y en otros supuestos, las remisiones se hacen en unos casos a los convenios colectivos en general; en otros casos, tan sólo a los convenios colectivos sectoriales o supraempresariales; y, en otros más, a los

acuerdos entre la empresa y los representantes del personal. En alguna ocasión se llega más lejos en la remisión legal, haciéndolo a la propia contratación individual.

Por lo demás, en unos casos, la remisión legal se hace en blanco y, en otros, sometiendo la negociación colectiva o la contratación individual a determinados límites legales.

2. Los supuestos de dispositivización en el ET.—Los supuestos de dispositivización de preceptos legales localizados en el ET son los siguientes:

1) Art. 11.1.b) del ET: Dispositiviza la duración del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y, en su defecto, de los convenios sectoriales de ámbito inferior.

2) Art. 11.1.d) del ET: Dispositiviza la duración del período de prueba del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general.

3) Art. 11.1.e) del ET: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general.

4) Art. 11.2.b) del ET: Dispositiviza el establecimiento del número máximo de contratos para la formación a realizar, así como los puestos de trabajo a cubrir con este tipo de contratos respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y, en su defecto, de los convenios sectoriales de ámbito inferior.

5) Art. 11.2.c) del ET: Dispositiviza la duración máxima y mínima del contrato de formación respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y, en su defecto, de los convenios sectoriales de ámbito inferior.

6) Art. 11.2.h) del ET: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del trabajador en formación respecto de los convenios colectivos en general.

7) Art. 12.4.b) del ET: Dispositiviza el régimen de interrupciones de la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial respecto de los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior.

8) Art. 14.1 del ET: Dispositiviza la duración del periodo de prueba respecto de los convenios colectivos en general.

9) Art. 15.1 del ET: Dispositiviza la duración máxima y el cómputo de la duración de los contratos temporales eventuales respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.

10) Art. 26.3 del ET: Dispositiviza el carácter no consolidable de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.

11) Art. 29.1. del ET: Dispositiviza el recibo de salarios respecto de los convenios colectivos en general y, en su defecto, de los acuerdos de empresa.

12) Art. 34.1 del ET: Dispositiviza la duración de la jornada de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.

13) Art. 34.3 del ET: Dispositiviza el límite de nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo respecto de los convenios colectivos en general y, en su defecto, de los acuerdos de empresa.

14) Art. 34.4 del ET: Dispositiviza el carácter de “*tiempo de trabajo no efectivo*” del período de descanso en las jornadas continuadas de más de seis horas respecto de los convenios colectivos en general.

15) Art. 35.1 del ET: Dispositiviza la compensación mediante descanso de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.

16) Art. 35.4. del ET: Dispositiviza el carácter voluntario de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.

17) Art. 38.2. del ET: Dispositiviza la duración y la planificación anual de las vacaciones respecto de los convenios colectivos en general.

18) Art. 39.4 del ET: Dispositiviza los períodos legales establecidos de realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de las categorías profesionales equivalentes a los efectos de reclamar el ascenso o la cobertura de vacante correspondiente a las funciones realizadas respecto de los convenios colectivos en general.

19) Art. 39.5 del ET: Dispositiviza “*las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*” del Art. 41 del ET a los efectos de la movilidad funcional, cuando exceda de los límites que para ella prevé el Art. 39 del ET, respecto de los convenios colectivos en general.

20) Art. 46.3 del ET: Dispositiviza la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares respecto de los convenios colectivos en general.

21) Art. 49.1.c) del ET: Dispositiviza la cuantía de la indemnización por fin de contrato eventual o de obra o servicio determinado respecto de los convenios colectivos en general.

22) Art. 55.1 del ET: Dispositiviza los requisitos formales del despido disciplinario respecto de los convenios colectivos en general.

23) Art. 69.2 del ET: Dispositiviza limitadamente los plazos de antigüedad legalmente exigibles a los electores y elegibles por movilidad del personal, respecto de los convenios colectivos en general.

24) Art. 71.1 del ET: Dispositiviza el establecimiento de nuevos colegios electorales respecto de los convenios colectivos en general.

25) Arts. 82.3 y 85.2.c) del ET: Dispositiviza el establecimiento de una “*cláusula de descuelgue salarial*” respecto de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

26) Art. 86.3 del ET: Dispositiviza la prórroga automática del contenido normativo de los convenios respecto de los convenios colectivos en general.

3. Los supuestos de delegación legal en la regulación de materias en el ET.—Los supuestos de delegación legal al convenio colectivo en la regulación de materias, localizados en el ET, son los siguientes:

1) Art. 11.1.a) del ET: Se remite a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, y en su defecto, a los convenios sectoriales de ámbito inferior al establecimiento de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de un contrato de trabajo en prácticas.

2) Art. 11.2.e) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la delimitación de los tiempos dedicados a formación teórica y el momento de su disfrute en el contrato para la formación.

3) Art. 11.3 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de los compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

4) Art. 12.4.d) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la reducción proporcional de los derechos del trabajador a tiempo parcial en función del tiempo trabajado.

5) Art. 12.4.e) del ET: Se remiten a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior los procedimientos de conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

6) Art. 12.4.e) del ET: Se remite a los convenios colectivos sectoriales, o, en su defecto, de ámbito inferior los requisitos y procedimientos para el retorno de los trabajadores que hubieran convertido voluntariamente un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial o viceversa.

7) Art. 12.4.f) del ET: Se remite a los convenios colectivos las medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua.

8) Art. 12.4.g) del ET: Se remite a los convenios colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior los requisitos y especialidades de la

conversión de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial por razones familiares o formativas.

9) Art. 12.5 del ET: Se remite a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior el régimen jurídico de las horas complementarias, con los límites establecidos en este mismo apartado.

10) Art. 12.6.d) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general las medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

11) Art. 15.1.a) del ET: Se remite a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinados.

12) Art. 15.1.b) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

13) Art. 15.5. del ET: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de requisitos adicionales para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

14) Art. 15.7 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a la formación profesional continua y de criterios objetivos y compromisos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

15) Art. 15.8. del ET: Se remite a los convenios colectivos en general el orden y la forma de llamada de los trabajadores fijos discontinuos.

16) Art. 15.8 del ET: Se remite a los convenios colectivos de ámbito sectorial la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.

17) Art. 17.4 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a todas las profesiones: reservas y preferencias en las condiciones de contratación, así como en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

18) Art. 22.1 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa para establecer el sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

19) Art. 23 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la concreción de los términos del ejercicio de los derechos al disfrute de permisos de promoción y formación profesional y de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional.

20) Art. 24.I del ET: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa el establecimiento del régimen de los ascensos.

21) Art. 25.I del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la delimitación de los términos del derecho a una promoción económica.

22) Art. 26.3 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de la estructura del salario.

23) Art. 29.1 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la fecha y el lugar del pago del salario.

24) Art. 31 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la fecha de disfrute de una de las dos pagas extraordinarias legales, la cuantía de tales gratificaciones y el prorrateo de las mismas en doce mensualidades.

25) Art. 34.2 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa, para establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

26) Art. 34.8 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para regular los términos en que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

27) Art. 36.2 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de la retribución específica del trabajo nocturno.

28) Art. 37.3.d) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para establecer la duración y la compensación económica de las ausencias para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

29) Art. 37.3. del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación del régimen jurídico de los permisos retribuidos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

30) Art. 37.4. del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de los términos en que la trabajadora podrá acumular en jornadas completas el derecho a una hora de ausencia de su trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

31) Art. 37.7 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general los términos en que la trabajadora víctima de la violencia de género puede ejercer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, los derechos a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

32) Art. 40.1 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de los gastos propios y de familiares en el caso de movilidad geográfica.

33) Art. 42.7 del ET: Se remite a los convenios colectivos que sean de aplicación para regular la capacidad de representación, el ámbito de actuación y el crédito horario de los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas cuando compartan de forma continuada centro de trabajo.

34) Art. 46.6 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la previsión de supuestos de excedencia y régimen jurídico de los mismos distintos de los legales.

35) Art. 48 bis del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para regular los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

36) Art. 49.1.d) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la duración del preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador.

37) Art. 58.1 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para la graduación de las faltas y sanciones de los trabajadores.

38) Art. 63.3 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para la constitución y funcionamiento de los Comités Intercentros.

39) Art. 64.1.10) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de la participación del comité de empresa en la gestión de obras sociales de la empresa.

40) Art. 64.1.11) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de la colaboración del comité de empresa con la dirección de la empresa en materia de productividad.

41) Art. 67.1. del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de la plantilla.

42) Art. 68 e) del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la posibilidad de acumulación de horas de los representantes del personal.

43) Art. 81 del ET: Se remite al acuerdo con la empresa principal para regular los términos en que pueden hacer uso de sus locales las representaciones legales de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada el centro de trabajo.

44) Art. 82.2 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

45) Art. 83.3 del ET: Se remite a los acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma negociados por las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma la regulación de estructura de la negociación colectiva, de las reglas de concurrencia, de los principios de complementariedad y de las materias vetadas a las unidades inferiores de negociación.

46) Art. 85.1 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de procedimientos de resolución de discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los Arts. 40, 41, 47 y 51 del ET (conciliación, mediación y arbitraje). Se establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, de planes de igualdad.

47) Art. 85.2 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la articulación de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente. Se remite asimismo a la negociación colectiva para articular el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

48) Art. 91 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general y a los acuerdos interprofesionales del Art. 83.2 y 3 del ET el establecimiento de procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos.

49) Disposición Adicional Décima del ET: Se remite a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que la medida se vincule a “*objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo*” y que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en convenio colectivo y cumpla con los demás requisitos para causar la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

4. Otros supuestos de remisión legal a la negociación colectiva.—
Otros supuestos de remisión legal al convenio colectivo son los siguientes:

1) Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos:

a) Art. 38: Se habilita a la negociación colectiva sectorial y, en su defecto, de ámbito inferior, para establecer exenciones a la obligación de que en las empresas, públicas o privadas, de 50 o más trabajadores al menos el 2% sean trabajadores minusválidos.

2) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Art. 2.2: Se remite a la negociación colectiva en general para mejorar y desarrollar las disposiciones de carácter laboral contenidas en la propia Ley y en sus normas reglamentarias.

b) Art. 35.4: Dispositiviza los sistemas de designación de los Delegados de Prevención siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores. También se habilita a la negociación colectiva y a los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas para crear órganos específicos de representación con las competencias de los delegados de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (delegados sectoriales o territoriales).

3) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres:

a) Art. 43: Se remite a la negociación colectiva en general para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

b) Art. 45: Se establece la obligación de negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores se establece el deber de negociar un plan de igualdad, al igual que en aquellas empresas que no alcanzan este umbral mínimo si así viene establecido en el convenio colectivo aplicable. Por último, se establece también el deber de negociar con los representantes de los trabajadores la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cuando la autoridad laboral lo acuerde en sustitución de las sanciones accesorias por violación del principio de igualdad.

c) Art. 48.1: Se remite a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tales como la elaboración y aplicación de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

d) Art. 62: Se remite a la negociación colectiva entre la Administración General del Estado y la representación legal de los trabajadores para la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

e) Art. 64: Se remite a la negociación colectiva entre la Administración General del Estado y la representación legal de los trabajadores para la elaboración de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

f) Art. 73: Se remite a la concertación con la representación de los trabajadores para la realización de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

5. Las recomendaciones a seguir.— A la vista de todo lo anterior se recomienda lo siguiente:

a) En primer lugar, procurar en la medida de lo posible la negociación de todas aquellas materias sobre las que exista una delegación (total o parcial) ya que, de no negociarse, no tendrán regulación alguna.

b) En segundo lugar, aprovechar las posibilidades que la Ley proporciona para regular de manera distinta si conviniera al ámbito de negociación correspondiente, aquellas materias dispositivizadas, esto es, reguladas por la ley pero sólo aplicable ésta en defecto de pacto colectivo en contrario.

c) En tercer lugar, finalmente, procurar no invadir el ámbito de regulación de las normas legales y reglamentarias imperativas, so pena de nulidad por ilegales de las correspondientes cláusulas convencionales.

2. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA

6. El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos.— El Art. 85.3 del ET viene a establecer el “*contenido mínimo*” y, por ello,

obligatorio de todo convenio colectivo. Se trata de distintos aspectos, de naturaleza bien diversa, que, en principio, deben constar en todos los convenios colectivos que se suscriban.

Así, se señala que *“sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:*

- a) *Determinación de las partes que lo conciertan.*
- b) *Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.*
- c) *Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.*
- d) *Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.*
- e) *Designación de una comisión paritaria de representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.*

7. La obligación de hacer figurar a las partes negociadoras en el texto del convenio colectivo.—Es, pues, una obligación legal, que se justifica en el interés de otros sujetos colectivos y, en general, de la seguridad jurídica, el que aparezcan relacionadas con la suficiente claridad las partes negociadoras del convenio colectivo. Es, sin embargo, muy frecuente que se omita tal expresión y que en el articulado del convenio colectivo no aparezcan las partes negociadoras y sí en las actas de la negociación.

8. Las comisiones paritarias.—Respecto de las comisiones paritarias, la realidad es que se cumple la obligación legal de designarlas en los convenios colectivos, si bien resulta frecuente el incumplimiento de la obligación legal de determinar los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en el seno de las comisiones paritarias.

Por lo que se refiere a las competencias atribuidas en los distintos convenios colectivos a las comisiones paritarias existe una gran variedad, si bien son mayoría los que recogen únicamente las clásicas funciones de vigilancia, interpretación y aplicación del propio convenio colectivo, con muy escasas referencias a la constitución y a su funcionamiento.

El principal problema que plantean las competencias atribuidas en el convenio colectivo a las comisiones paritarias es el de establecer la frontera entre lo que sea “*administrar, aplicar o ejecutar*” el convenio colectivo y lo que sea “*negociar*” nuevas materias o aspectos solamente regulados a nivel de principio por el convenio, dado que existe en este sentido una amplia jurisprudencia consolidada del Tribunal Constitucional (SS.TC 73/1984, de 27 de junio, 184/1991, de 30 de septiembre y 213/1991, de 11 de noviembre) y del Tribunal Supremo (por todas, STS de 16 de julio de 2004) y Tribunales Superiores de Justicia de las distintas Comunidades Autónomas en el sentido de considerar ilegales por atentar a la libertad sindical y por tanto nulas las competencias normativas atribuidas a las comisiones paritarias con exclusión de otros sujetos colectivos (asociaciones empresariales o sindicatos) que no hubieran negociado el convenio colectivo, no siendo en ocasiones ciertamente sencilla la calificación de una determinada actividad como negociadora o administradora de un convenio colectivo.

A este respecto, el Tribunal Supremo ha señalado además que la sola ratificación, sin negociación, por la Comisión negociadora permanente no otorga validez a las decisiones o acuerdos previos de las comisiones particulares: es un acto de decisión, pero no de negociación, y que por tanto no suprime el carácter negociador de la comisión particular (STS de 6 de julio de 2006, Ar/6636).

9. Los ámbitos funcionales de los convenios colectivos.—En cuanto a los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos *infra* 34.

10. Las recomendaciones a seguir.—En relación con el contenido mínimo de los convenios colectivos resulta de una gran importancia cumplir las siguientes recomendaciones:

1.^a) En cuanto a la identificación de las partes negociadoras, la recomendación a seguir en este caso es la de hacer mención expresa en el texto del convenio colectivo publicado oficialmente de las partes que lo han negociado, con independencia de que ya figuren en las actas de la negociación.

2.^a) Por lo que se refiere a las comisiones paritarias, se hace necesario extremar las precauciones a la hora de negociar nuevas competencias de las comisiones paritarias para no atribuirles funciones negociadoras, cuidando de que se trate siempre de funciones interpretativas o aplicativas del convenio colectivo. En este sentido, el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva para el año 2007 señala que los con-

venios colectivos deberían “*impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las comisiones paritarias o mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos*”.

3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO

11. La indisponibilidad de los derechos convencionales.—El Art. 3.5 del ET establece que “los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

A la vista de esta redacción legal, tanto la doctrina científica como la jurisprudencia de los Tribunales, casi unánimemente, venía interpretando que existía en la Ley una presunción de indisponibilidad de los derechos reconocidos en los convenios colectivos o, lo que es lo mismo, que para poder disponer de un derecho reconocido en un convenio colectivo era necesario que el convenio colectivo lo permitiera expresamente (por todas, STS de 17 de abril de 1996, Ar/3428).

Pero en esta importante cuestión se ha producido un cambio jurisprudencial. Las últimas Sentencias del Tribunal Supremo son más matizadas que las anteriores y exigen para que un derecho convencional sea indisponible que “*el convenio colectivo confiera tal calificación*”, aunque sin especificación de si la misma ha de hacerse de forma expresa, “*salvo que (en el caso de) aquellos mandatos convencionales que supongan desarrollo de normas derecho necesario o de carácter mínimo...(que)...adquieren el mismo rango que tiene la norma desarrollada*”, sin aclarar qué significa “*desarrollo de normas de derecho necesario*”, si “*concreción o aclaración*” o si “*mejora*”.

12. Las recomendaciones a seguir.—A la vista de la nueva línea doctrinal del Tribunal Supremo, en la que todo queda “*abierto*” y de dudosa interpretación, sería recomendable que los convenios colectivos manifestasen expresamente su voluntad de disponibilidad o indisponibilidad de los derechos en él reconocidos para evitar así problemas futuros de interpretación.

4. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

13. Los errores más frecuentes.—Los errores más frecuentes constatables en los convenios colectivos se refieren a las referencias a normas derogadas o a instituciones desaparecidas.

Son, en este sentido, demasiados los convenios colectivos, sobre todo provinciales, que incurrir en estos errores, producto de la inercia de las partes que copian el convenio colectivo anterior en lo no modificado y de las autoridades administrativas laborales que no ejercen eficazmente su obligación legal de control de legalidad.

Así, resulta muy frecuente referirse en el convenio colectivo a la derogada Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo o a las igualmente derogadas Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales del sector o al “*vigilante de seguridad*” en materia de prevención de riesgos laborales.

Actuar de esta manera en la redacción de los convenios colectivos no resulta gratuito muchas veces, en la medida en que el remitirse a normas derogadas implica el riesgo, no ya de que no resulten aplicables por encontrarse derogadas, sino, al contrario, que resulten aplicables como precepto convencional al haberse “*convencionalizado*”, siendo las más de las veces la remisión a la Ordenanza de Trabajo una remisión “*en bruto*” que planteará también problemas interpretativos posteriores.

14. Las reiteraciones de preceptos legales o reglamentarios vigentes.—Otra de las prácticas más frecuentes en los convenios colectivos es la de reiterar en el texto de éstos preceptos normas legales o reglamentos laborales vigentes.

Con una intención seguramente pedagógica de llevar al texto del convenio lo que ya está en la ley por su más fácil acceso a aquel que a esta última, se corre el riesgo, en el caso de no copiar correctamente la norma, modificando alguna palabra o incluso algún signo ortográfico, de plantear problemas interpretativos posteriores.

15. Las recomendaciones a seguir.—Por todo ello, en aras de una mayor seguridad jurídica en la interpretación de los convenios colectivos, se recomienda muy encarecidamente a las partes negociadores, y a sus asesores, lo siguiente:

1.º) Que, bien eviten la repetición innecesaria de preceptos legales o reglamentarios vigentes, total o parcialmente, que nada añaden y que dificultan en ocasiones su correcta interpretación, en el convencimiento de que

aunque no se transcriban resultarán igualmente aplicables o bien, de entenderse oportuna su inclusión, cuiden de una manera especial que la copia de la norma sea absolutamente correcta.

2.º) Que eviten, en general, la remisión a normas derogadas y que, en el caso de que sea su expresa y clara voluntad regular una determinada materia en los términos establecidos por aquellas (Reglamentaciones de Trabajo normalmente o, incluso, algún otro precepto derogado), que transcriban el precepto literalmente incorporándolo claramente al contenido del convenio colectivo sin necesidad de hacer referencia a la vieja norma derogada.

5. EL SIGNIFICADO REAL DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES CLÁSICAS: DE “VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD” Y DE “RESPECTO DE DERECHOS ADQUIRIDOS” O DE “RESPECTO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS”

16. Las cláusulas convencionales clásicas.—En la negociación colectiva española existen de antiguo determinadas cláusulas convencionales que se pactan en ocasiones por inercia y por costumbre sin tener muy claro cual es el verdadero significado y alcance jurídico de las mismas y, lo que es peor, sin tener conciencia de que su significado ha podido cambiar con el paso del tiempo, bien por los modificaciones normativas legales operadas respecto de la negociación colectiva, bien por la cambiante interpretación jurisprudencial de las mismas. En todo caso, su equivocidad, los defectos de redacción o su escasa utilidad plantean en ocasiones una conflictividad que podría evitarse de suprimirse o de ajustarse a la verdadera finalidad pretendida por las partes.

Estas cláusulas son básicamente las cuatro siguientes: la cláusula de “vinculación a la totalidad” o “de indivisibilidad del convenio colectivo”, la cláusula de “respeto de derechos adquiridos” o de “respeto de las condiciones más beneficiosas”, la cláusula de “compensación y absorción de condiciones” y la cláusula de “derecho supletorio”.

17. Las cláusulas de “vinculación a la totalidad” o de “indivisibilidad del convenio colectivo”.—Casi todos los convenios colectivos, con uno u otro nombre, establecen este tipo de cláusula. En ella se parte de la consideración del convenio colectivo como “*un todo orgánico e indivisible*” para determinar los efectos que sobre el convenio colectivo deben tener las sentencias que anulen algunas de sus cláusulas.

La fórmula más utilizada viene a ser la siguiente:

“Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto en que la jurisdicción competente anulase alguno de sus pactos”.

Inicialmente, la jurisprudencia del Tribunal Supremo aceptaba la validez de estas cláusulas, partiendo del necesario equilibrio interno del convenio colectivo y de la necesaria reciprocidad entre las prestaciones y contraprestaciones.

A partir de la STS de 22 de septiembre de 1998, Ar/7576, sin embargo, el Tribunal Supremo viene manteniendo que una cláusula convencional de vinculación a la totalidad no puede provocar que una nulidad parcial produzca la nulidad total del convenio colectivo ni tampoco la suspensión de su vigencia. Argumenta, en este sentido, que la nulidad total del convenio por la nulidad de alguna de sus cláusulas produce una *“inmunidad frente a las impugnaciones del mismo”* y que, por ello, supone un portillo abierto para vulnerar el principio de legalidad y un fuerte obstáculo para la vigencia del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del Art. 24 de la CE. Ello no significa que estas cláusulas sean inútiles y sin efectos. Según el Tribunal Supremo, estas cláusulas permiten a las partes exigir a la contraparte la renegociación del convenio pero mientras tanto el convenio continúa vigente, salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

18. Las cláusulas de “respeto de los derechos adquiridos”, de “garantía ad personam” o de “respeto de las condiciones más beneficiosas”.—Las cláusulas de *“garantía ad personam”*, de *“respeto de los derechos adquiridos”* o de *“respeto de las condiciones más beneficiosas”*, en algunas ocasiones, son cláusulas que imponen al empresario respetar aquellas condiciones (económicas o de otra índole, existiendo cláusulas retringidas a las primeras y otras que se extienden a las segundas) disfrutadas a título individual por los trabajadores en base a su contrato de trabajo, más favorables (estimadas en su conjunto) que las establecidas en el convenio colectivo. Dicho de otra manera, lo que la cláusula establece es que el convenio colectivo debe respetar las condiciones contractuales, expresas o tácitas (las nacidas de concesión unilateral del empresario o de un convenio colectivo extraestatutario y convertidas en derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de origen contractual por el paso del tiempo, dado el carácter mínimo de las condiciones convencionales.

Estas cláusulas, con este significado y finalidad, son perfectamente superfluas por cuanto, de no existir, habrían de respetarse igualmente las

condiciones contractuales más favorables al convenio con base en lo dispuesto en el Art. 3.1.c) del ET.

En otras ocasiones, se pretende extender el respeto a las condiciones laborales y/o salariales nacidas de la costumbre anterior al convenio colectivo. En estos casos, ciertamente, son necesarias estas cláusulas por cuanto, según el Art. 3.4 del ET, “*los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones...convencionales...a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa*”. Así, dado el carácter naturalmente subsidiario de la costumbre, de no existir cláusula expresa en el convenio colectivo de respeto y mantenimiento (de “*recepción*” o “*remisión expresa*” en la terminología de la ley) se aplicaría el convenio colectivo y no la costumbre. Ahora bien, hay que reconocer que son muy escasas las costumbres laborales locales y profesionales existentes, tratándose más bien de usos de empresa, perfectamente identificables con concesiones unilaterales del empresario convertidas en derechos adquiridos de los trabajadores o condiciones más beneficiosas de origen contractual, subsumibles pues en el supuesto anterior.

Finalmente, es también frecuente que, a la vez, se exija el respeto de las condiciones más favorables para los trabajadores disfrutadas por éstos en base al convenio colectivo anterior, estableciendo de esta manera un trato desigual entre los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de aplicación del convenio y los contratados con posterioridad, sin otra justificación que la fecha de la contratación.

Con independencia de su carácter discriminatorio o no (tema en el que no entramos), lo cierto es que, del lado empresarial, tal situación no parece recomendable de cara a mantener la paz social en el futuro; y, sindicalmente, tampoco parecen de recibo tales situaciones, por lo que sería recomendable su desaparición.

19. Las cláusulas de “absorción y compensación de condiciones”.—Las cláusulas de “*absorción y compensación de condiciones*” (salariales o laborales en general) pretenden la neutralización de los aumentos efectuados en el convenio colectivo cuando las condiciones efectivamente disfrutadas por los trabajadores sean superiores a las convencionales o cuando, con posterioridad al convenio colectivo, se modifiquen las condiciones legales.

Ahora bien, si se trata de condiciones salariales, el Art. 26.5 del ET, con carácter general, ya establece la absorción y compensación salarial, con lo que la cláusula convencional resulta inútil por superflua. Y pensar en otro tipo de condiciones que planteen problemas de compensabilidad o absorbibilidad por su carácter cuantitativo no es fácil. Acaso, la duración de los permisos, el crédito de horas laborales retribuidas de los represen-

tantes del personal o la duración de la jornada. Tan sólo para estas condiciones de naturaleza cuantitativa tendría sentido la cláusula convencional.

Sólo que la mayoría de las veces la cláusula convencional de “*absorción y compensación de condiciones*” se confunde con la de “*garantía ad personam*” y se refiere, además, a las disposiciones legales y convencionales anteriores, organizando un “*totum revolutum*” de muy difícil operatividad e interpretación.

20. La cláusula de “derecho supletorio”.—Las cláusulas de “*derecho supletorio*”, como su nombre indica, tienen por finalidad establecer el derecho supletorio aplicable en lo no regulado por el convenio colectivo y resultan criticables en su mayoría, pese a su pretendido carácter pedagógico.

En efecto, las hay que se remiten a la “*legislación vigente*”, esto es, al ET y normas concordantes. Esta remisión resulta perfectamente superflua ya que, de no hacerse, es obvio que se aplicará ésta. Y aún cabría señalar que la “*legislación vigente*” se aplica no sólo supletoriamente sino que deberá ser “*respetada*” en sus aspectos imperativos por los convenios colectivos.

Pero lo peor es cuando se remiten expresamente a la derogada Ordenanza Laboral, en cuyo caso, como ya dijimos (ver supra, 11 a 13), las partes deben ser conscientes de que lo que hacen es “*convencionalizar*” la vieja Ordenanza.

21. Las recomendaciones a seguir.—En cuanto a las “*cláusulas de vinculación a la totalidad*”, comoquiera que, según la jurisprudencia, estas cláusulas no producen el efecto pretendido por las partes al negociarlas, ésto debe tenerse en cuenta a la hora de establecerlas en un convenio colectivo, siendo por ello recomendable, bien su no establecimiento o su reconducción a los términos jurisprudenciales expuestos.

Por lo que se refiere a las “*cláusulas de respeto de los derechos adquiridos*”, dado que el primer tipo de cláusulas descrito resulta superflua, el segundo infrecuente y el tercero poco recomendable, nada sucedería si desaparecieran estas cláusulas de los convenios colectivos.

En cuanto a las cláusulas de “*absorción y compensación de condiciones*”, su desaparición de los convenios colectivos no haría sino despejar el panorama interpretativo de los mismos, dado que estas cláusulas arrancan de un tiempo anterior (el derecho franquista) en el que coexistían Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo y convenios colectivos, cumpliendo entonces un papel necesario, situación hoy desaparecida. Naturalmente, la cláusula convencional que puede tener sentido es la contraria, esto es, la de “*no absorción y compensación de condiciones*” (salariales u otras),

siempre que se especifiquen muy bien las condiciones no compensables o absorbibles.

Finalmente, en cuanto a las cláusulas de “derecho supletorio”, nuestra recomendación es su desaparición por superflua.

6. EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

22. Las cláusulas convencionales clásicas.— Aunque sobre el papel existen varias maneras de determinar el ámbito funcional de un convenio colectivo, y a pesar de que éste no ha sido en exclusiva ni principalmente el criterio aplicado en todas las épocas, ni en todas las experiencias jurídicas, en nuestro país, al margen de la empresa, la rama, sector o subsector de la actividad económica sigue siendo el aspecto que se tiene en cuenta para determinar dicho ámbito funcional. Ahora bien, la complejidad creciente de las actividades empresariales, la creación y revisión de los ámbitos funcionales, y más aun la obsolescencia de las actividades que en ellos se contemplan y la falta de concreción de los convenios a la hora de delimitar su ámbito funcional, son factores que dificultan enormemente la selección de la norma colectiva aplicable en la empresa y que han multiplicado los conflictos sobre el particular ante las más diversas instancias.

23. Las recomendaciones a seguir.— Partiendo de lo anterior, y más allá de la elección de la unidad de negociación, a la hora de delimitar el ámbito funcional del convenio y en aras a la seguridad jurídica se recomienda:

a) Modernizar el ámbito funcional de los convenios colectivos. Es fundamental evitar la remisión a las derogadas Ordenanzas de Trabajo y, en todo caso, adaptar su contenido en función de los cambios que se han producido en el sector o subsector.

b) Delimitar más precisamente el ámbito funcional de los convenios colectivos, evitando las redacciones excesivamente genéricas, o que por su parquedad e inexpresividad pueden comportar además la confusión e interferencia entre los ámbitos funcionales de distintos convenios colectivos, siendo a este respecto una posible solución incorporar al enunciado general un anexo con listado detallado de actividades del CNAE u otro. Además de que nadie mejor que los propios negociadores, conocedores de la realidad del sector o subsector, para delimitar también en sentido negativo su ámbito de aplicación.

7. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

24. Contrato para la realización de una obra o servicio determinados.—Conforme a lo dispuesto en el art. 15.1.a) ET y 2.1 RD 2720/1998, los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, podrán identificar los trabajos o tareas que pueden cubrirse con esta modalidad contractual. La remisión al convenio autoriza a los negociadores para concretar las posibilidades de contratación, pero no para configurar una forma nueva de contratación temporal, pudiendo impugnarse en caso contrario por ilegal (SSTS de 7 de marzo de 2003, Rec. 36/2002. STS de 17 de diciembre de 2001, Rec. 66 y 68/2001 y STS de 23 de septiembre de 2002, Rec. 222/2002). “Por la vía del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores no puede aceptarse que en un convenio colectivo se puedan introducir nuevos contratos temporales o modificar los criterios legales establecidos en el artículo 15 del ET, puesto que se haya condicionada por el respeto a las previsiones legales como claramente dispone el artículo 85.1 ET”.

25. Contrato eventual.—De acuerdo con lo que dispone el art. 15.1.b) ET, por convenio colectivo se podrán determinar:

a) La duración máxima del contrato eventual y el periodo de referencia. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse —atendiendo al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas— la duración máxima de estos contratos y el periodo de referencia dentro del cual se pueden realizar.

Una norma legal limitadamente dispositiva de cara a cierta negociación colectiva, por cuanto existe una duración legal contractual sólo aplicable en defecto de duración contractual y, además, doblemente limitada: a) el periodo de referencia no podrá ser superior a 18 meses; b) la duración del contrato no puede superar las tres cuartas partes del periodo de referencia que se establezca, ni el plazo máximo de doce meses (art. 15.1.b) ET y 3.2.b) RD 2720/1998).

Esta posibilidad de establecer una duración del contrato eventual superior a los seis meses o al plazo de referencia de doce meses queda limitada tan sólo a los convenios colectivos sectoriales de naturaleza estatutaria (STS de 19 de enero de 2004, Ar/1685).

b) Las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales. La remisión a la negociación colectiva para la delimitación

de tales supuestos se refiere a cualquier convenio colectivo, incluido el de empresa, siempre que se trate de un convenio colectivo estatutario (SSTS 18 y 20 de noviembre de 2003), aunque debe entenderse que no da una libertad total sino limitada por el concepto legal de eventualidad. La negociación colectiva no puede configurar supuestos de contratación eventual que excedan de los descritos en el art. 15.1.b) ET y RD 2720/1998: no es posible, por ejemplo, el contrato eventual interrumpido o discontinuo creado por la negociación colectiva, STS de 12 de diciembre de 2001.

c) Los criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de trabajadores eventuales y la plantilla total de la empresa, esto es, podrá pactarse el número máximo de trabajadores eventuales contratables por la empresa.

26. Otras cláusulas sobre la contratación temporal.— Además, se pueden regular también en la negociación colectiva, por expresa remisión de la ley:

a) Los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con Empresas de Trabajo Temporal (art. 15.5 ET). Como viene a señalar el AINC-2007, se deja a la negociación colectiva distintas posibilidades de actuación, dado que la pluralidad de situaciones no permite una solución homogénea, convirtiendo a la negociación colectiva en el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

b) Los medios que aseguren la transmisión de la información sobre la existencia de puestos de trabajo de carácter permanente vacantes a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos (art. 15.7 ET). La forma de facilitar la información, mediante anuncio público en la empresa, constituye un precepto dispositivo para la negociación colectiva que podrá establecer, en sus caso, otras formas de difusión de la información.

c) La cuantía de la indemnización por fin de contrato eventual o de obra o servicio determinado, en la medida en que la indemnización legal de ocho días de salario por año de servicio tiene carácter de mínimo de derecho necesario para los convenios colectivos en general (art. 49.1.c) ET).

d) Criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos temporales en indenidos (art. 15.7 del ET).

8. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS

27. El contrato de prácticas.—El art. 11 del ET delega en la negociación colectiva la regulación de determinados aspectos relativos al contrato de prácticas. En concreto:

a) Los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato. Téngase en cuenta que el puesto de trabajo debe permitir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados y desde esta perspectiva el convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior —no el convenio colectivo de empresa o grupo de empresas— pueden determinar los “puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato” (art. 11.1.a) ET). Se trata, además, de una materia de necesaria aplicación general a todos los trabajadores de la empresa y, por ello, excluida de la negociación colectiva extraestatutaria (STS de 30 de mayo de 1991, Ar/5233).

b) La duración del contrato. La duración del contrato en prácticas es determinada, fijando la ley el límite mínimo de seis meses y máximo de dos años, pero dentro de esta horquilla los convenios colectivos sectoriales de cualquier ámbito territorial —no los convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas— podrán fijar específicas duraciones en atención a las características del sector y de las prácticas a realizar (art. 11.1.b) ET). Lo cual significa que la negociación colectiva puede fijar directamente su duración o establecer otros límites mínimo y máximo, aunque siempre con sujeción a los límites máximo y mínimo legalmente impuestos y, además, justificadamente.

c) La duración del periodo de pruebas. La duración máxima del periodo de prueba para los trabajadores contratados en prácticas será la que se disponga en convenio colectivo —cualquiera que sea, no sólo por el convenio colectivo sectorial— (art. 11.1.d) ET), en la medida en que la duración máxima prevista en la ley —un mes para los titulados de grado medio y dos meses para los titulados de grado superior— tiene carácter dispositivo de cara a la negociación colectiva.

d) La retribución del trabajador contratado en prácticas. La retribución del trabajador en prácticas será la establecida en convenio colectivo, que, eso sí, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (art. 11.1.e) ET y art. 2.1 RD 488/1998). La referencia a los convenios colectivos es genérica, por lo que la retribución del trabajador en prácticas podrá establecerse en cualquier convenio colectivo. En defecto de previsión específica en convenio colectivo, dicha retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

28. El contrato para la formación.—Respecto del contrato para la formación son abundantes las remisiones de la ley a la negociación colectiva, bien dispositivizando previsiones legales, bien delegando total o parcialmente la regulación de determinados aspectos. Así, pueden ser objeto de la negociación colectiva:

a) El número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla. Las empresas sólo pueden contratar trabajadores para la formación hasta un número máximo, el que se establezca en el convenio colectivo, habiendo de estar en su defecto a los límites que se contemplan en el art. 7.2. del RD 488/1998. Así, los convenios colectivos tienen libertad total para fijar el número máximo de trabajadores para la formación, en atención a parámetros relativos como la dimensión de la plantilla o, incluso, sin referencia a parámetro alguno (art. 11.2.b) ET).

En un principio la competencia es del convenio colectivo sectorial estatal y, sólo en su defecto, de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, si bien es posible que se regule también esta cuestión en convenio de empresa, si ésta tuviera un “plan formativo de empresa”, en función del tamaño de la plantilla. Se entiende por plan formativo “un conjunto estructurado de acciones formativas coherentes con la actividad empresarial que incluya acciones específicamente dirigidas a trabajadores para la formación y que contemple, como mínimo, los objetivos y contenidos formativos de dichas acciones, así como los recursos necesarios para su financiación” (art. 7.1 RD 488/1998).

b) Los puestos de trabajo objeto del contrato para la formación. Sentado que los contratos para la formación sólo son posibles para oficios o puestos de trabajo cualificados en las empresas y que el puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, el art. 11.2.b) ET hace un llamamiento a la negociación colectiva para determinar los puestos de trabajo grupos, ni-

veles o categorías profesionales objetó de este contrato. La competencia es de los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, no de los convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas.

c) La duración del contrato. El contrato para la formación es un contrato temporal por naturaleza. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, si bien se pueden fijar en la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, duraciones distintas siempre que se haga justificadamente, atendiendo a las peculiaridades de los puestos de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos de los mismos, y con el límite mínimo de 6 meses y el máximo de 3 años o 4 años, cuando el contrato se concierte con una persona discapacitada, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar (art. 11.2.c) ET y STS de 11 de abril de 2006). Quedan pues excluidos a estos efectos los convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas.

d) El tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución. En cuanto al tiempo dedicado a la formación teórica podrá fijarse una duración superior a la legal, el 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal (art. 11.2.e) ET). Obsérvese que no existe límite máximo legal a dicho tiempo de formación teórica, cuya distribución también corresponde a los convenios colectivos en general, bien alternando con el trabajo o concentrándose en periodos específicos de tiempo.

e) La retribución del trabajador contratado para la formación. La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo, sin que pueda, eso sí, ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado (art. 11.2.h) ET).

29. Otras cláusulas sobre contratos formativos.—

a) Compromisos para la conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.3 ET).

b) Medios que aseguren la transmisión de la información sobre la existencia de puestos de trabajo de carácter permanente vacantes a los trabajadores con contratos formativos (art. 15.7 ET).

9. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

30. Contrato a tiempo parcial.—El trabajo a tiempo parcial constituye un campo de trabajo fundamental para la negociación colectiva, sobre todo a partir de la ordenación legal dada al artículo 12 ET por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, primero, y por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, y la Ley 12/2001, de 9 de julio, después, en la medida en que se reduce las dimensiones de la regulación legal y se modifica el papel que corresponde respecto de su normación a las distintas fuentes. Las llamadas a los convenios colectivos son numerosas, hasta nueve a lo largo del art. 12 ET, y respecto de un amplio elenco de materias relacionadas con la configuración legal del contrato:

a) Régimen de interrupciones de la jornada diaria. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, las interrupciones en dicha jornada serán las que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, subsectorial o de empresa (art. 12.2.b) ET). Si nada dijera, sólo será posible efectuar una interrupción.

b) Supuestos en los que es posible el reconocimiento parcial de derechos para los trabajadores contratados a tiempo parcial. “Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado” (Art. 12.4.d) del ET).

c) Procedimiento de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4.e) ET). La competencia se reconoce a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

d) Requisitos y procedimiento para el retorno de los trabajadores que hubieran convertido voluntariamente un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa (art. 12.4.e) ET). La competencia se reconoce, como en el caso anterior, a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

e) Medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movili-

dad profesionales (art. 12.4.f) ET). La remisión se hace a los convenios colectivos en general.

f) Requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas (art. 12.4.g) ET). La remisión se hace a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

g) Porcentaje máximo de horas complementarias. Con base en el art. 12.5.c) ET el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, puede fijar un porcentaje máximo de horas complementarias superior al 15 por ciento legal pero sin que, en ningún caso, pueda exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. “En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo”; art. 12.5.c.) ET).

h) Distribución y forma de realización de las horas complementarias (art 12.5.d) ET).

i) Preaviso de la realización de horas complementarias. Si nada se establece el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días (art. 12.5.d) ET).

31. Contrato de trabajo fijo discontinuo.— Aunque no son tan numerosos como respecto del contrato a tiempo parcial, el ET señala que determinados aspectos del contrato de trabajo fijo discontinuo pueden hacer el objeto de previsión en la la negociación colectiva. En concreto:

a) El orden y forma de llamamiento. Al tratarse de un contrato indefinido, la reanudación de cada periodo de actividad genera para el trabajador el correspondiente derecho de reincorporación. Cuando lo trabajos se repiten en fecha cierta no es necesario un requerimiento formal y expreso, en la medida en que el inicio se conoce de antemano, pero en los que se realizan en fechas inciertas se impone al empresario un deber de llamamiento “en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos” (art. 15.8 ET).

Lo que la ley deja en manos de los negociadores son los criterios para el orden —que pueden ser de antigüedad o de otro tipo (STS de 24 de febrero de 1992)— y la forma de llamamiento, pero no el derecho al llamamiento, que resulta innegociable.

b) La autorización para utilizar el contrato fijo discontinuo en la modalidad de tiempo parcial. Más precisamente, los convenios colectivos de ámbito sectorial pueden acordar, cuando las peculiaridades de la actividad

del sector lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos-discontinuos de la modalidad a tiempo parcial (art. 15.8 ET).

c) Los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos. En concreto, los convenios colectivos de ámbito sectorial pueden acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector lo justifiquen, los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos (art 15.8 ET).

32. Contrato de relevo.—Por lo que hace al contrato de relevo la ley tan sólo prevé expresamente que la negociación colectiva podrá establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo (art. 12.7 ET).

10. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

33. Sistema de clasificación profesional.—Tras la reforma de 1994 se produce una delegación de esta materia. El sistema de clasificación profesional se establece por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en grupos profesionales, en categorías profesionales o en grupos y categorías profesionales (art. 22.1 ET). No es posible establecer, en cambio, un sistema de clasificación profesional en base al concepto de nivel retributivo.

Por grupo profesional debe entenderse el que “agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación”, pudiendo incluir tanto diversas “categorías profesionales” como distintas “funciones o especialidades profesionales” (art. 22.2 ET). Y aunque no existe una definición legal de categoría profesional, de la ley sí cabe deducir que se trata de un referente clasificatorio más reducido que el de grupo profesional, dado que dentro de un grupo pueden incluirse varias categorías profesionales.

Para regular el sistema de clasificación profesional, es preciso utilizar la negociación colectiva estatutaria, no siendo posible, según la jurisprudencia, utilizar los convenios colectivos extraestatutarios por su eficacia personal limitada, dado que un sistema de clasificación profesional ha de aplicarse necesariamente a todos los trabajadores de la empresa (STS de 30 de mayo de 1991, Ar. 5233). Además de que, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 84.3 ET, sólo será posible negociar a nivel inferior cuando esta

materia no esté regulada en el convenio colectivo de ámbito superior aplicable, rigiendo en este punto un principio de concurrencia negocial y absoluto.

34. Criterios de ascenso.—En una concepción flexible, que se corresponde con una clasificación profesional de esta misma característica, el art. 24.1 ET dispone que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta remisión se opera, eso sí, con sumisión a la regla expresa según la cual “en todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario”, debiendo acomodarse, además, los criterios de ascenso en la empresa “a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”. Una aplicación más de la regla general prohibitiva de discriminaciones que se contiene en el art. 17.1 ET.

A este respecto, la jurisprudencia no ha considerado, en cambio, discriminatorio el establecimiento por convenio colectivo de dos sistemas distintos de ascenso, uno para el personal directivo, mediante simple propuesta de los superiores, y otro para el resto del personal, con evaluación de capacidades (STS de 6 de julio de 1998)

35. Formación profesional.—De algunos de los aspectos posibles del derecho a la formación profesional se ocupan varios artículos del ET.

El art. 23 ET, que reconoce a los trabajadores derecho a compatibilizar su trabajo con la asistencia a cursos o programas de formación remitiéndose a los convenios colectivos el establecimiento:

a) disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El art. 17 ET hace un llamamiento a la negociación colectiva para que establezca acciones positivas en formación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

11. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

36. Jornada de trabajo.— Pueden ser objeto de previsión en la negociación colectiva por expresa remisión legal:

a) La duración de la jornada de trabajo, respetando en todo caso la duración máxima legal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual (art. 34.1 ET). La competencia se reconoce a los convenios colectivos en general.

b) La distribución irregular de la jornada de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de a lo largo del año, respetando los periodos mínimos de descanso diario —doce horas— y semanal —un día y medio— legalmente previstos (art. 34.2 ET).

c) La jornada diaria de trabajo. El ET dispositiviza el límite de las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo respecto de los convenios colectivos en general y, en su defecto, de los acuerdos de empresa, respetando en todo caso el descanso entre jornadas (art. 34.3 ET).

d) El periodo de descanso cuando la duración de la jornada continuada exceda de seis horas, considerándose tiempo de trabajo efectivo cuando así se establezca por convenio colectivo (art. 34.4 ET).

e) El derecho a adaptar la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 34.8 ET).

37. Horas extraordinarias.— Respecto de las horas extraordinarias, dos son las remisiones de la ley a la negociación colectiva:

a) Respecto de la retribución o compensación de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. El convenio colectivo —o, en su defecto el contrato individual— cuenta con un amplio margen para ordenar la compensación del tiempo extra trabajado. Se puede optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que, eso sí, en ningún caso puede ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos de descanso redistribuido (art. 35.1 ET). En ausencia de pacto la ley dispone que deben ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

De otra parte, en relación a la opción convencional —o contractual— por la retribución económica, si bien en el pasado se llegó a mantener que podían pactarse módulos para su cálculo e incluso cuantías inferiores —por todas, STS ud 30 de noviembre de 1994, RJ 1259—, actualmente se estable-

ce que la remuneración de la hora extraordinaria debe ser de la misma cuantía que la hora ordinaria o superior, pues la norma estatutaria es una norma legal imperativa y de derecho necesario (SSTS de 21 de diciembre de 2004, Ar. 1562 y 12 de enero de 2005, Ar. 1500; STS ud 4 de abril de 2005, Rec. 2884/04).

b) Respecto del carácter voluntario u obligatorio de la prestación de trabajo en horas extraordinarias. El art. 35.4 ET dispositiva el carácter voluntario de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general. En concreto, la prolongación de la jornada mediante el trabajo en horas extraordinarias se concibe como voluntaria por parte del trabajador “salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual”. Es importante añadir que caso de estipularse la obligatoriedad de su realización, deberá respetarse, como expresamente señala el mismo precepto, el límite de horas extraordinarias que se pueden realizar, un máximo de derecho necesario que no puede superarse por convenio colectivo.

38. Trabajo nocturno.—El trabajo nocturno debe ser retribuido específicamente del modo que se determine en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos (art. 36.2 ET).

39. Permisos.—La ley se remite a los convenios colectivos en general para regular:

a) La duración y compensación económica de las ausencias para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal –por ejemplo, el ejercicio del derecho al voto, la actuación como testigos o como jurados en cualquier proceso o la renovación del DNI o del pasaporte– (art. 37.3.d) ET).

b) El régimen jurídico de los permisos retribuidos para realizar funciones sindicales o de representación del personal (art. 37.3.e) ET), respetando los mínimos legales.

c) Los términos de la acumulación en jornadas completas del derecho a una hora de ausencia de su trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses (art. 37.4 ET).

d) Los términos en que la trabajadora víctima de violencia de género puede, para hacer efectiva su protección o su derecho a una asistencia social integral, reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.7 ET). En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora,

siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias (art. 37.7 ET).

40. Vacaciones anuales.—En materia de vacaciones dos son las remisiones de la ley al convenio colectivo:

a) La duración de las vacaciones. El convenio colectivo es uno de los tres medios por los que puede fijarse la duración de las vacaciones, los otros son la norma estatal y el contrato individual. En concreto, conforme a lo dispuesto en art. 38.1 ET, el período de vacaciones anuales retribuidas será el pactado en convenio colectivo o contrato individual, sin que en ningún caso, eso sí, la duración pueda ser inferior a treinta días naturales. La fijación de esta duración mínima significa que la convenida a través del convenio colectivo y la establecida a través del contrato pueden ser superiores, pero nunca inferiores a ella.

b) La planificación anual de las vacaciones, a lo que deberán estar el empresario y el trabajador a la hora de fijar el periodo o periodos de su disfrute (art. 38.2 ET). El convenio colectivo se configura como el marco general para el diseño de las vacaciones anuales de la empresa (STS, de 24 de junio de 2009, RCUd núm. 1542/2008.).

12. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RETRIBUCIONES

41. Estructura salarial.—La regulación de la estructura salarial en el ordenamiento español es el resultado de la articulación de las normas estatales y las contenidas en los convenios colectivos. Opción, como se ha dicho, realista en la medida en que buena parte de los componentes salariales responden a las peculiaridades de cada proceso productivo, que una norma de aplicación general difícilmente puede ordenar en detalle.

a) Estructura del salario. Mediante la negociación colectiva —en su defecto, el contrato individual— se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten (art. 26.3 ET).

Aunque la ley ha optado por remitir en bloque a una ordenación externa a ella misma la composición del salario, no supone una deslegalización

completa, de una parte porque la regulación del salario base es obligatoria, contrariamente a lo que ocurre con la fijación de los complementos salariales, que es potestativa. Y de otra, porque si las partes, libremente, deciden establecer determinados complementos salariales, es el art. 26.3 ET el que determina los que pueden existir, pues contiene una lista cerrada. La norma pactada puede ser sectorial o de empresa.

b) Carácter consolidable o no de los complementos salariales. En cuanto a la posible consolidación de los complementos salariales, el art. 26.3 ET remite al convenio colectivo en general la decisión de determinar su consolidación o no, sin excepción alguna.

42. Liquidación y pago.—El art. 29.1 ET remite a los convenios colectivos en general:

a) La fecha y el lugar de liquidación y pago del salario. Se remite a los convenio colectivos en general la fecha y el lugar de pago del salario. En cuanto al pago, téngase en cuenta, no obstante, que, conforme a lo dispuesto en el mismo precepto, el periodo de tiempo para las retribuciones no podrá exceder de un mes y que el pago debe hacerse puntualmente.

b) El recibo de salarios. Por convenio colectivo –sectorial o de empresa– y, en su defecto, por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se puede establecer un modelo de recibo de salarios distinto del aprobado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración –véase la Orden de 27 de diciembre de 1994–, pero con la exigencia de “que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”.

43. Gratificaciones extraordinarias.—El art. 31 ET remite a los convenios colectivos en general:

a) La fecha de disfrute de las pagas extraordinarias. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores –que con frecuencia corresponde con los meses de verano, en coincidencia con las vacaciones anuales–.

b) La cuantía de las gratificaciones extraordinarias. La cuantía de las pagas extraordinarias se fijarán por convenio colectivo.

c) El prorrateo de las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades. Sólo por vía de convenio colectivo podrá acordarse que las

gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades (STS de 27 de septiembre de 2002), no pudiendo hacerlo por tanto unilateralmente el empresario (STS de 12 de junio de 2002).

13. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL

44. Su situación jurídica a la luz de la jurisprudencia.—Acerca de la legalidad de las cláusulas de doble escala salarial (o percibo de salarios diferentes) desde la perspectiva del principio de igualdad de trato del Art. 14 de la CE, en atención a la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, existe una matizada jurisprudencia de los Tribunales según exista o no una justificación objetiva y razonable para ello en el caso concreto, esto es, según exista o no una justificación suficiente para la desigualdad convencional denunciada.

Así, no existe para los Tribunales justificación suficiente en los siguientes casos:

a) Cuando existe un plan de saneamiento de la empresa en el que, como contraprestación al mantenimiento de la totalidad de la plantilla, se pacta la congelación salarial de los trabajadores anteriores a la fecha de entrada en vigor del convenio y un salario inferior para los nuevos trabajadores (STS de 22 de enero de 1996, Ar/479).

b) Cuando se pacta la doble escala salarial en contraprestación a novaciones o modificaciones contractuales, esto es, a la conversión de los trabajadores fijos discontinuos en trabajadores fijos a tiempo parcial y de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo, cada tres bajas producidas en determinadas secciones (STS de 18 de diciembre de 1997, Ar/9517).

c) Cuando se pacta la doble escala salarial a cambio de un aumento de la plantilla en un 1 por 100, al no tratarse de un aumento neto, toda vez que se sustituyen trabajadores prejubilados por nuevos trabajadores (STSJ de Cataluña, de 31 de enero de 2003).

Por el contrario, existe justificación suficiente para los Tribunales en los siguientes casos:

a) Cuando se pacta la doble escala salarial sin carácter definitivo, en la medida en que, transcurridos dos años, automáticamente el trabajador pasa al siguiente nivel retributivo (STC 119/2002, de 20 de mayo).

b) Cuando ha existido anteriormente una situación de crisis económica en la empresa y los trabajadores antiguos han contribuido con la

congelación de sus salarios a la superación de la crisis y a la elaboración de un Plan de Reordenación Productiva que ha permitido la contratación de nuevos trabajadores y la conversión de trabajadores temporales en trabajadores fijos (STS de 12 de noviembre de 2002, Ar/2003/760 o de 14 de marzo de 2006).

c) Cuando el sistema retributivo se basa en previsiones establecidas en anteriores convenios colectivos (STS de 19 de marzo de 2001, Ar/3388).

d) Cuando con la doble escala salarial se pretende salvaguardar los intereses colectivos y la propia continuidad de la empresa, evitando que los costes laborales asumidos durante las épocas de bonanza monopolística le impidan concurrir con otras empresas en un mercado abierto (STS de 5 de marzo de 2007, Ar/2128).

45. Las recomendaciones a seguir.—Se recomienda, en consecuencia, tener en cuenta esta jurisprudencia y no pactar la doble escala salarial en aquellos casos en que no esté justificada en razones de política de empleo acreditables.

14. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

46. Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.—La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha venido siendo incluida desde el año 2002, en los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, como materia a tratar en los convenios colectivos, a través de una serie de criterios generales, que en el ANC 2007 eran los siguientes:

- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

- La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.
- Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A estas iniciativas hay que añadir también las que han surgido a instancia de los interlocutores sociales en el ámbito europeo, mediante la firma en el año 2005 por UNICE, CES UEAPME y CEEP del “Marco de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres”, acuerdo que otorga un papel especial a la autonomía colectiva en su implementación.

En el mismo sentido es necesario destacar la importancia que otorga la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE (1), a la negociación colectiva y al diálogo social en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. El Art. 8 ter invita a los Estados miembros a alentar a los interlocutores sociales para que, sin perjuicio de su autonomía, promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y celebren, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias.

47. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.—La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) aborda la igualdad desde una perspectiva general, transpone a nuestro ordenamiento jurídico definiciones recogidas en la Directiva Comunitaria antes mencionada e introduce en su Título IV un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminadas a evitar la discriminación la-

(1) Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

boral entre mujeres y hombres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Por tanto, las relaciones laborales, en las que la contribución de empresarios y trabajadores resulta esencial, deberán estar informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Así, la Ley Orgánica establece en su Art. 45 que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

También la Ley recoge una serie de referencias, unas de aplicación directa y otras que remiten a la negociación colectiva. Así, dentro de estas últimas, los convenios colectivos podrán:

- Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]).
- Establecer medidas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (Art. 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]).

Ha venido siendo práctica habitual el que los convenios colectivos incluyeran definiciones sobre discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y discriminación por embarazo o maternidad. Debe advertirse que desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tales definiciones deberán ser acordes con las recogidas en la misma (Arts. 6, 7 y 8 LOIEMH).

48. Los planes de igualdad de las empresas.—

- La Ley establece para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores (Art. 45 LOIEMH).
- La articulación del deber de negociar planes de igualdad se realizará en el marco de los convenios colectivos que se hayan denunciado a partir del 24 de Marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley.
- El deber de negociar los planes de igualdad se contempla en la Ley en dos planos:

- Cuando el convenio colectivo de aplicación sea de ámbito superior al de empresa éste podrá establecer los términos y las condiciones y fijar las reglas de complementariedad para que la negociación del plan se desarrolle en la empresa que esté obligada a ello, con orientaciones sobre aquellas materias susceptibles de tratamiento en la elaboración de los planes de igualdad por las empresas obligadas.

A este respecto, los “términos” y las “condiciones” deberían permitir ajustar la elaboración del plan a las circunstancias de la empresa y a las características del sector. De otra parte, las “reglas de complementariedad” deberían preservar la homogeneidad de las condiciones de trabajo que el convenio colectivo regula para el conjunto de las empresas de ese sector.

Cuando un convenio colectivo no fije los términos, las condiciones ni las reglas de complementariedad, las empresas de más de 250 trabajadores afectadas por el mismo no quedan por este hecho eximidas de la obligación de elaborar un plan de igualdad y de negociarlo.

- En los convenios de empresa de más de 250 trabajadores el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios (Art. 85.2.a) ET y 45 LOIEMH).
- La Ley define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio de que se puedan establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (Art. 46.3 LOIEMH).
- Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores, a la información sobre el conte-

nido de los planes de igualdad. Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos podrán atribuir a sus comisiones paritarias el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad (Art. 47 LOIEMH).

A la vista de lo anterior, se puede concluir que la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine, por tanto, un modelo uniforme de plan, ya que, cada empresa obligada deberá elaborar el suyo previo diagnóstico de situación. No obstante la Ley exige que el Plan sea un conjunto ordenado de medidas, sin que tenga la naturaleza de Plan un grupo de medidas sin interrelación con un diagnóstico previo.

La Ley permite a los negociadores:

- Definir los contenidos del plan de igualdad.
- Determinar el conjunto de materias a contemplar.
- Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar.
- Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.
- Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

49. Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.—La Ley remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario:

- El establecimiento de los términos en que el trabajador ejercitará el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella” (Art. 34.8 ET).
- El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercitará el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.
“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen” (Art. 37.4 ET).

Por otra parte, la ley reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

“El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.” (Art 48 bis ET, último párrafo).

50. Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.—

- “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (Art. 48.1 LOIEMH).

- “Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo debiendo informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos” (Art. 48.2 LOIEMH).

15. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

51. Movilidad funcional.—Dos son las cuestiones relativas a las movilidad funcional que el ET señala que pueden ser objeto de la negociación colectiva por las partes.

De una parte, el art. 39.4 ET dispositiviza los periodos legales establecidos de realización de funciones superiores a los del grupo profesional o a las categorías profesionales equivalentes a los efectos de reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas respecto de los convenios colectivos en general.

Por otra, el cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos de movilidad funcional previstos en el art. 39 ET requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo (artículo 39.5 ET).

52. Movilidad geográfica.—Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de los gastos propios y de familiares en el caso de movilidad geográfica (art. 40.1 ET). Lo anterior no significa que sea disponible para la negociación colectiva el derecho a la compensación económica (STS de 8 de junio de 1998).

53. Suspensión del contrato de trabajo.—Respecto de la suspensión del contrato de trabajo, son varias las remisiones de la ley a la negociación colectiva:

En primer lugar se dispositiviza la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares respecto de los convenios colectivos en general (art. 46.3 ET). Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por la negociación colectiva.

Además se remite a los convenios colectivos en general la previsión de supuestos de excedencia y régimen jurídico de los mismos distintos de los legales (art. 46.6 ET). La situación de excedencia voluntaria podrá extenderse a otros supuestos de los previstos legalmente, con el régimen y efectos que el convenio colectivo prevea.

Por último, el convenio colectivo podrá regular los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad (art. 48 bis ET).

16. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FALTAS Y SANCIONES

54. Faltas y sanciones de los trabajadores.—El art. 58.1 ET remite a los convenios colectivos en general la graduación de las faltas y san-

ciones de los trabajadores, si bien con la prohibición de imponer determinadas sanciones, en concreto, la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador y la multa de haber o descuento en la retribución: una prescripción legal de derecho necesario que ha de seguirse con independencia de lo que se regule en los convenios colectivos (art. 58.3 ET).

55. Requisitos formales del despido disciplinario.— Conforme a lo dispuesto en el art. 55.1 ET, por convenio colectivo se pueden establecer exigencias formales adicionales a las que se contemplan ya en el citado precepto —recuérdese, formalización por escrito, mediante la denominada carta de despido; audiencia previa a los delegados sindicales de la sección correspondiente cuando el trabajador despedido está afiliado a un sindicato; y apertura de un expediente contradictorio cuando se despide a un representante legal de los trabajadores o delegado sindical—, cuyo incumplimiento dará lugar a la declaración de improcedencia del despido.

17. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DERECHOS COLECTIVOS

56. Delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales.— Las remisiones del ET a la negociación colectiva se refieren a:

a) La acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla (art. 67.1 ET). En concreto, cuando disminuya la plantilla de la empresa —“disminuciones significativas” dice la ley—, el número de representantes de los trabajadores no se modificará, salvo que el convenio colectivo —o, en su defecto, el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores— disponga lo contrario.

b) Antigüedad de los trabajadores elegibles en las elecciones sindicales en el caso de empresas con movilidad del personal. En concreto, mediante convenio colectivo se puede pactar, por razón de la movilidad del personal en determinadas actividades, una antigüedad en la empresa inferior a seis meses, sin que, eso sí, pueda ser inferior a tres meses (art. 69.2 ET).

c) Establecimiento de un nuevo colegio electoral. En concreto, si la composición profesional del sector de la actividad productiva o de la empresa lo requiere, y así se acuerda en convenio colectivo, puede establecerse un tercer colegio, distinto de los dos que ya contempla la ley —el de técnicos y administrativos y el de especialistas y no cualificados— (art. 71.1 ET). La jurisprudencia ha rechazado tal posibilidad cuando se hace mediante convenio franja (STS de 17 de mayo de 2004, Ar/4969).

57. Competencias.—Además de la declaración genérica de que en los convenios colectivos, respetando lo establecido legal o reglamentariamente, se podrán establecer disposiciones concretas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en el art. 64 ET, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos, el citado precepto reconoce, entre las competencias que se atribuyen al comité de empresa, dos derechos respecto de los cuales la ley se remite al convenio colectivo, en concreto para:

a) Participar en la gestión de las obras sociales de la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares (art. 64.7.4.b) ET).

b) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa (art. 64.7.4.c) ET).

58. Garantías y facilidades.—Mediante convenio colectivo puede pactarse la acumulación de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones de representación de los distintos miembros del comité de empresa en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración (art. 68.e) ET y STS de 17 de junio de 2002).

59. Constitución y funcionamiento del comité intercentros.—Conforme a lo dispuesto en el art. 63.3 ET corresponde a los convenios colectivos en general regular:

a) La constitución y funcionamiento del comité intercentros. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento del comité intercentros. Un convenio colectivo que tiene que ser estatutario de eficacia general, no pudiendo hacerse por convenio colectivo extraestatutario, y que además esta sujeto a un triple límite: el comité intercentros habrá de tener “un máximo de trece miembros”; sus miembros tendrán que ser “designados entre los componentes de los distintos Comités de Centro”; y en su composición se “guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente” —norma que, a pesar de su tenor literal, no permite excluir a los vocales de los comités elegidos en candidaturas no sindicales, SSTS de 10 de diciembre de 1993, Ar/9772; 27 de abril de 1995, Ar/3272; 7 de julio 1999, Ar/5788)-.

b) Las funciones a desempeñar por el comité intercentros. La ley deja en manos del convenio colectivo las funciones y competencias que tendrá el comité intercentros (SSTS de 25 de julio de 2000, Ar/7644 y de 24 de enero de 2003, Ar/3202).

18. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

60. El Art. 2.2 de la LPRL y el carácter mínimo de las normas de prevención de riesgos laborales.—El Art. 2.2 de la LPRL establece en principio el carácter de derecho imperativo mínimo de todas las disposiciones laborales en materia de prevención de riesgos. Lo que significa que todo lo regulado en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo que se refiera a las obligaciones del empresario y de los trabajadores en materia de seguridad y salud puede ser objeto de negociación colectiva, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y reglamentarios, que podrán ser mejorados en beneficio de los trabajadores.

Así pues, pueden ser objeto de negociación colectiva para su mejora las materias reguladas en el Capítulo Tercero (sobre los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores), en el Capítulo Cuarto (sistemas de prevención) y en el Capítulo Quinto de la LPRL (consulta y participación de los trabajadores).

61. El carácter imperativo absoluto de ciertas normas de prevención de riesgos laborales.—Existen una serie de materias respecto de las cuales queda excluida la negociación colectiva por su carácter imperativo absoluto. Así:

a) De un lado, las normas preventivas que no se refieren a las obligaciones de los empresarios y trabajadores. Así, todo lo regulado en el Capítulo Segundo de la LPRL, referido a las instituciones públicas en materia de seguridad y salud laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o Fundación adscrita a la anterior Comisión).

b) De otro lado, las normas preventivas referidas a las obligaciones de los empresarios y trabajadores que por razones de orden público poseen carácter imperativo absoluto. Esto sucede con el Capítulo Séptimo de la LPRL, referido al régimen de responsabilidades y sanciones penales, administrativas o civiles por incumplimiento de las normas preventivas.

62. El carácter dispositivo de ciertas normas de prevención de riesgos laborales.—En algunos casos, la LPRL señala que determinadas materias pueden ser objeto de negociación colectiva con total y absoluta libertad para las partes, teniendo por tanto el carácter de normas dispositivas, sólo aplicables en defecto de pacto colectivo en contrario.

Esto sucede, en dos casos:

a) Respecto de los sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación de los mismos corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores (Art. 35.4 de la LPRL).

b) Respecto de la creación de órganos específicos con las competencias de los delegados de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (delegados sectoriales o territoriales) (Art. 35.4 de la LPRL).

63. La negociación complementaria de ciertas disposiciones legales o reglamentarias.—En algunos casos en que la LPRL o sus reglamentos de aplicación resultan incompletos en su regulación, ésta puede ser completada por la negociación colectiva.

En este sentido, la Disposición Adicional Séptima del Reglamento de los Servicios de Prevención señala expresamente que los convenios colectivos o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del Art. 83.3 del ET podrán establecer:

a) Criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios. A través del convenio colectivo podría especificarse el número de sujetos que formarán el servicio de prevención, las especialidades preventivas que gestionará y la formación de los miembros que lo integrarán.

b) Criterios para la determinación del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención, del tiempo y de los medios a disponer para el desempeño de su actividad, *“en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma”*.

c) Criterios en materia de planificación de la actividad preventiva. Como ha venido a señalar el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva para el año 2007 podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad, e incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos. Al igual, también podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. Asimismo, de conformidad con lo establecido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) se debería negociar a nivel estatal la creación de órganos es-

pecíficos sectoriales cuyo ámbito de actuación serán las empresas de 6 a 50 trabajadores que carezcan de representantes de los trabajadores.

d) Criterios para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención. En este sentido, en el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva para el año 2007 se ha venido a establecer que en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada. A lo que se añade que en la negociación colectiva, de cualquier ámbito, pero preferentemente sectorial, se puede concretar el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Finalmente, el artículo 21.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención prevé que por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional sobre materias concretas (art. 83.3 ET) se determine la constitución de servicios de prevención mancomunados entre las empresas que pertenezcan al mismo sector productivo o que desarrollen sus actividades en el mismo polígono industrial o área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención. Pudiéndose a este respecto detallar las cuestiones relativas al número de trabajadores que deben formar el servicio de prevención mancomunado, su estructura y sus facultades y competencias.

64. Otras materias negociables colectivamente.—Además de las materias reguladas en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo, es posible que la negociación colectiva incida en otras materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Así, por ejemplo, en el tratamiento del alcoholismo y la drogadicción o en el régimen disciplinario por incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.

65. El carácter de los convenios colectivos a utilizar.—Para negociar las materias relativas a la prevención de los riesgos laborales, es preciso utilizar la negociación colectiva estatutaria, no siendo posible, según la jurisprudencia (ver supra), utilizar los convenios colectivos extraestatutarios por su eficacia personal limitada, dado el carácter colectivo de estas materias por tratarse de materias que sólo pueden aplicarse si se aplican a todos los trabajadores de la empresa.

Por lo demás, se trata de una de esas materias a las que se refiere el Art. 84.3 del ET, que no son susceptibles de modificación por convenio colectivo supraempresarial posterior, si se encuentra regulada por un convenio colectivo de ámbito territorial superior, siendo posible, eso sí, la articulación de estas materias a partir del convenio colectivo nacional de sector.

19. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

66. La situación legal.—En el ordenamiento español, salvo lo previsto en el art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con respecto al acoso sexual y acoso por razón de sexo, no existen previsiones legales que exijan específicamente al empresario la adopción de medidas para prevenir o dar protección específica frente a las conductas de acoso moral en el trabajo. Si existe, no obstante, el deber de respetar la dignidad y la integridad física y moral del trabajador, dentro del cual está claramente subsimida la prohibición de cualquier tipo de acoso, tal y como ha reiterado la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Desde las instancias supranacionales (OIT/UE) se viene insistiendo en la necesidad de consensuar buenas prácticas sobre esta materia que permitan una aplicación eficaz de las legislaciones vigentes. En este sentido, destaca el Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo alcanzado por los agentes sociales a nivel europeo el pasado 26 de abril de 2007, que, en tanto que dotado de naturaleza obligacional, implica además la obligación para los firmantes de asumir los compromisos que se derivan del mismo a través de las prácticas y procedimientos negociales de cada uno de los Estados Miembros.

Por otro lado, está lo reciente en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que a más de establecer en el art. 48.1 párrafo primero la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón del sexo y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones, considera la prevención del acoso por razón de género como una de las materias que podrán contemplarse en los denominados planes de igualdad a implantar a través de la negociación colectiva (art. 46.2). Asimismo, se dispone que con la finalidad de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso moral por razón de género y arbitrar procedimientos para su detección “se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas (...)” (art. 48.1 párrafo segundo).

67. Las recomendaciones a seguir.— Por todo ello, en aras de combatir el acoso moral en el trabajo, se recomienda contemplar los siguientes aspectos en la negociación de los convenios.

a) Una de las medidas que se consideran apropiadas para prevenir las conductas de acoso radica en la información y formación a los trabajadores, mandos, directivos y representantes de los trabajadores. La intervención de la autonomía colectiva permite concretar las obligaciones empresariales y de los trabajadores (información y formación, obligación de comportamiento entre trabajadores, etc) en esta materia. Por su parte, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, la LO 3/2007 señala que una de las posibles medidas a negociar con los representantes de los trabajadores puede ser la realización de campañas informativas o acciones de formación (art. 48.1).

b) En la prevención del acoso resultan especialmente importantes aquellas medidas consistentes en el establecimiento de cauces que permitan denunciar estas conductas y gestionar los conflictos interpersonales en el interior de la empresa mediante la intervención de terceros. El Acuerdo Marco europeo sobre el acoso hace especial hincapié en este punto, disponiendo que estos procedimientos podrían incluir una fase informal en que una persona de confianza para las empresas y los trabajadores preste ayuda y consejo y pudiendo ir acompañada la instauración de procedimientos específicos con las debidas garantías de confidencialidad, celeridad e imparcialidad. En este terreno, la intervención de la negociación colectiva puede ser un cauce particularmente adecuado para establecer los procedimientos de denuncia o reclamación por parte de quien haya sido objeto de conductas de acoso moral.

c) Detectados indicios de que se puedan producir supuestos de acoso moral o su existencia en el seno de la empresa, los convenios colectivos, respetando los derechos mínimos de los trabajadores, pueden jugar también un importante papel en cuanto a la concreción de posibles medidas disciplinarias, dotando de una mayor seguridad jurídica las decisiones a adoptar. En materia disciplinaria, el art. 58.1 ET se remite a la negociación colectiva para la tipificación de faltas y sanciones. En la tipificación de las faltas disciplinarias relativas a las conductas de acoso se debería evitar la inclusión de definiciones vagas y poco acotadas jurídicamente, pudiendo utilizar cláusulas abiertas, con una referencia genérica, siempre que ello no redunde en mayor incertidumbre jurídica.

d) Por último, por lo que refiere al acoso sexual a través de la negociación colectiva se debería fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres de acoso sexual, además de reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual. A

estos efectos y como medida preventiva se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la mujer y del hombre en el trabajo.

20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA

68. La situación legal y jurisprudencial.—Tras una larga y contradictoria historia normativa y jurisprudencial, la Ley 14/2005, de 1 de julio, admite la negociación de cláusulas referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

La presente Ley tiene en cuenta tanto la doctrina reiterada por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias 22/1981 y 58/1985 como lo establecido en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, especialmente en lo relativo a las discriminaciones de trato por razón de la edad, sólo admisibles cuando estén justificadas objetiva y razonablemente por razones de política de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional.

De acuerdo con lo anterior, la Ley —que ha entrado en vigor el día 3 de julio de 2005— incluye en el ET una nueva Disposición Adicional Décima, reconociendo expresamente la posibilidad de establecer en los convenios colectivos cláusulas de extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación por parte del trabajador, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

1.º) En primer lugar, que la medida se vincule a “*objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo*”, enumerando la Ley, a título de ejemplo (“*tales como*”, dirá la Ley), “*la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores y cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo*”. Así:

a) Por “*mejora de la estabilidad en el empleo*” cabe entender en un sentido amplio, cualquier compromiso convencional que implique una mejora en la estabilidad del empleo de los trabajadores contratados (o por contratar) de la empresa.

b) La “transformación de los contratos temporales en indefinidos” es clara en su significado.

c) Por “sostenimiento del empleo” habrá que entender aquellos compromisos convencionales por los que el empresario se obliga a mantener el nivel de los trabajadores contratados en la empresa en el momento de aprobarse el convenio colectivo.

d) La “contratación de nuevos trabajadores” posee también un significado claro como compromiso de sustitución de los trabajadores jubilados o, incluso, sin llegar a tanto, como compromiso genérico de contratar trabajadores aunque su número no se ajuste al de los trabajadores jubilados.

e) Finalmente, resulta excesivamente genérica y amplia la última posibilidad legal referida a “cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo”.

Hay, pues, una interpretación amplia y generosa de la “política de empleo” por parte de la Ley, no reducida necesariamente a la sustitución de los trabajadores jubilados por otros nuevos, alejándose así de la interpretación mantenida por la primitiva Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 12 de julio, que exigía la no amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado forzosamente y su sustitución por un trabajador desempleado, acercándose a la tesis sostenida por la posterior Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1995, de 30 de abril (seguida de otras más), que no exigía otro límite a la negociación de cláusulas de jubilación forzosa que la garantía al trabajador jubilado de su pensión de jubilación. Línea interpretativa profundizada más tarde por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (por todas, la STS, en unificación de doctrina, de 14 de julio de 2000, Ar/6630), que mantuvo la legalidad de la jubilación forzosa convencional en todos los casos por entender que en todo convenio colectivo existe implícita una transacción entre los intereses colectivos de los trabajadores y los intereses de los empresarios y que “necesariamente en esa transacción se entiende que van implícitas consideraciones de política de empleo”. En este sentido, podríamos decir que la Ley 14/2005, de una forma ciertamente algo más “pudorosa” viene a decir prácticamente lo mismo.

2.º) En segundo lugar, que el trabajador afectado por la jubilación forzosa tenga cubierto “el período mínimo de cotización o uno mayor, si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

Por lo que se refiere al derecho transitorio, la Ley establece lo siguiente (Disposición Transitoria Única):

1.ª) Que las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la presente Ley “se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

2.ª) Que “lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor”.

69. Las recomendaciones a seguir.—Pese a toda la amplitud que, hemos visto, admite la Ley, es importante respetar en los convenios colectivos los requisitos legamente exigidos al pactar una cláusula de jubilación forzosa, estableciendo en todo caso explícitamente las razones de política de empleo que justifican la limitación de la libertad de trabajo del trabajador por razón de la edad.

21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

70. Las posibilidades legales.—En la actualidad, con base en lo dispuesto en el Art. 91 del ET, en todas las Comunidades Autónomas y a nivel de Estado, se han suscrito acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de los conflictos laborales, en el que se establecen procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, con una mayor o menor amplitud aplicativa.

Existe, sin embargo, una variedad de acuerdos en función de su aplicabilidad mediata o inmediata.

Así, nos encontramos, en primer lugar, con acuerdos que guardan silencio absoluto sobre el tema o que se remiten expresamente al Art. 83.3 del ET en cuanto a su eficacia jurídica, de lo que cabe deducir su aplicabilidad directa o inmediata, sin necesidad de ratificación posterior. Tal sucede, por ejemplo, con los Acuerdos de Andalucía, Navarra, País vasco, Extremadura o Madrid.

Existen, en segundo lugar, otros Acuerdos que hacen mención expresa de su aplicación directa o inmediata sin necesidad de ratificación, adhesión o incorporación de su contenido en los convenios colectivos o pactos que se celebren en su ámbito. Así, por ejemplo, los Acuerdos de Canarias (Art. 1), Castilla-León (Art. 2.d) o Galicia (Art. 1).

En tercer lugar, hay Acuerdos que establecen expresamente la eficacia mediata de los mismos, exigiendo para su aplicación la previa ratificación,

adhesión o incorporación explícita de su contenido en los convenios colectivos o pactos que se celebren en su ámbito. Esto ocurre, por ejemplo, con los Acuerdos de Aragón (Art. 4), Baleares (Apartado primero del Anexo primero del Acuerdo), Cantabria (Art. 4.1 del Reglamento), Castilla-La Mancha (Art. 3.3), Cataluña (Art. 1), Murcia (Art. 3.3) o el ASEC (Art. 3.3).

Finalmente, el Acuerdo de la Comunidad Valenciana, si bien establece expresa mención de su aplicabilidad directa (*“sin perjuicio de la eficacia directa del Acuerdo”*), compromete a las partes firmantes a *“difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expreso sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firmen”* en su ámbito de aplicación (Art. 2).

71. Las recomendaciones a seguir.—A la vista de la situación anterior, donde predomina la eficacia diferida o mediata de los Acuerdos, aunque la adhesión a estos procedimientos viene siendo ya muy numerosa, parece recomendable que todos los convenios colectivos que no prefieran establecer su propio sistema de solución extrajudicial de conflictos, prevean su expresa adhesión a aquellos, en orden a difundir efectivamente la eficacia de este tipo de procedimientos.

El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva 2005/2006 insiste en esta recomendación al señalar que los convenios colectivos deberían *“fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva”*.

En todo caso, sería recomendable que las cláusulas de adhesión a los respectivos sistemas de solución extrajudicial de conflictos fuese lo más clara posible a efectos de no generar dudas interpretativas.

22. LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DÍAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES

72. Las Recomendaciones a seguir acerca de la presentación del convenio colectivo.—Para que el convenio colectivo que ha sido negociado y concluido según el Título III del ET alcance eficacia jurídica normativa y personal general, el Art. 90.2 del ET establece la obligación de presentarlo para la tramitación administrativa de registro, depósito y publicación ante la Administración Laboral competente según el ámbito territorial del mismo dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio.

El texto del convenio colectivo (original y cuatro copias, todas ellas firmadas por los componentes de la Comisión Negociadora) debe ir acompañado de un escrito de la Comisión Negociadora o de su Presidente, si lo hubiera, de presentación y solicitud de registro y publicación, con indicación del domicilio a efectos de notificaciones; de las actas de las distintas sesiones celebradas, aunque en la práctica (salvo que se requieran para analizar algún aspecto controvertido) resultan suficientes las de constitución de la Comisión y de firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriben; y las hojas estadísticas cumplimentadas.

Desde luego, el incumplimiento del plazo para presentar el convenio colectivo no acarrea ninguna sanción para la Comisión Negociadora o para su Presidente, salvo los naturales perjuicios derivados de su presentación extemporánea.

El control de legalidad que el Art. 90.5 del ET confiere a la Autoridad Laboral que concrete en el análisis del articulado del convenio colectivo por si éste conculcara la legalidad vigente, tanto en su contenido como en el procedimiento de negociación. Y a este respecto, velará en particular por el respeto al principio de igualdad, para lo cual podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas (art. 90.6 ET).

Dicho control de legalidad es efectuado por la Autoridad Laboral una vez que el convenio colectivo es presentado para su registro y, depósito y publicación, no pudiendo hasta ese momento adoptar ninguna decisión por no existir norma que así lo determine y por ser contrario al principio de autonomía colectiva de las partes.

Si la Autoridad Laboral estimase que el convenio colectivo incurre en alguna ilegalidad, deberá remitirlo a la Jurisdicción Laboral para que resuelva al respecto, debiendo subrayarse que el procedimiento del Art. 90.5 del ET no conlleva ninguna decisión administrativa sobre la legalidad o ilegalidad del convenio, por ser ésta materia ajena a la competencia administrativa, pudiendo la Administración únicamente iniciar de oficio el procedimiento de impugnación judicial del convenio. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias lo pondrá además en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas (art. 90.6 ET).

23. LA HOJA ESTADÍSTICA

73. Las recomendaciones a seguir.—En cuanto a la hoja estadística de los convenios colectivos a rellenar por las partes negociadoras, resul-

ta oportuno resaltar la enorme importancia de éstas, no percibida en ocasiones por los que deben elaborarlas, dado que a su través es posible efectuar un balance y una valoración de la negociación colectiva al proporcionar datos estadísticos de un enorme interés y facilitar el control de legalidad de los convenios en temas tales como, por ejemplo, los ámbitos funcionales o la legitimación de las partes. A este respecto, téngase en cuenta además que, a falta de un archivo público que arroje datos fiables, la jurisprudencia se sirve en ocasiones de los parámetros recogidos en las Hojas Estadísticas del Convenio Colectivo para pronunciarse sobre la suficiente representatividad de las asociaciones empresariales (STS de 20 de marzo de 2007, Ar/120011).

Por todo ello, se recomienda muy encarecidamente que ambas partes se impliquen en la contestación de las distintas cuestiones que aparecen en la hoja estadística, proporcionando datos reales, contestando a todas las cuestiones y dando cuenta no solamente de lo negociado en esa edición del convenio sino también de aquello que permanece vigente de años anteriores.

24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR

74. Las recomendaciones a seguir.—Para evitar los frecuentes tratamientos de temas en títulos que no se corresponden con el contenido de lo pactado, se recomienda seguir una falsilla de convenio colectivo ordenada sistemáticamente de la siguiente manera, cuidando en todo caso que los pactos se correspondan con los títulos de las cláusulas convencionales:

1. CAPÍTULO PRIMERO.—PARTES NEGOCIADORAS

- En el caso de convenios supraempresariales, debe constar el nombre completo de los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes.
- En el caso de convenios colectivos de ámbito empresarial o menor, el tipo de representante del personal que hubiera negociado el convenio (secciones sindicales, delegados de personal o comités de empresa).

2. CAPÍTULO SEGUNDO.—DISPOSICIONES GENERALES.

- 2.1. Ámbito funcional.
- 2.2. Ámbito personal.

- 2.3. **Ámbito territorial.**
- 2.4. **Ámbito temporal.**
 - La vigencia del convenio colectivo.
 - La denuncia del convenio colectivo: forma, condiciones, plazo y efectos de la denuncia.

3. CAPÍTULO TERCERO.—CLÁUSULAS DE EMPLEO

- 3.1. **Período de prueba.**
- 3.2. **Modalidades de contratación.**
- 3.3. **Ingreso al trabajo.**
- 3.4. **Otras.**

4. CAPÍTULO CUARTO.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO

- 4.1. **Sistema de clasificación profesional.**
- 4.2. **Promoción profesional y económica.**
- 4.3. **Ascensos.**
- 4.4. **Formación profesional.**

5. CAPÍTULO QUINTO.—RETRIBUCIONES

- 5.1. **Estructura salarial.**
- 5.2. **Liquidación y pago.**
- 5.3. **Gratificaciones extraordinarias.**
- 5.4. **Percepciones extrasalariales.**

6. CAPÍTULO SEXTO.—TIEMPO DE TRABAJO

- 6.1. **Jornada.**
- 6.2. **Horas extraordinarias.**
- 6.3. **Descanso semanal.**
- 6.4. **Permisos.**
- 6.5. **Vacaciones.**

7. CAPÍTULO SÉPTIMO.—DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

- 7.1. Principio de no discriminación.
- 7.2. Otros derechos fundamentales.

8. CAPÍTULO OCTAVO.—MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- 8.1. Movilidad funcional.
- 8.2. Movilidad geográfica.
- 8.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- 8.4. Suspensión del contrato de trabajo.

9. CAPÍTULO NOVENO.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- 9.1. Faltas y sanciones.
- 9.2. Prescripción.

10. CAPÍTULO DÉCIMO.—DERECHOS COLECTIVOS

- 10.1. Delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales.
- 10.2. Competencias.
- 10.3. Garantías y facilidades.
- 10.4. Constitución y funcionamiento del comité intercentros.

11. CAPÍTULO UNDÉCIMO.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

12. CAPÍTULO UNDÉCIMO.—COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

- 12.1. Composición.
- 12.2. Competencias y procedimientos de actuación.

13. CAPÍTULO DECIMOTERCERO.—PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

15. DISPOSICIONES ADICIONALES

- Las Disposiciones adicionales se refieren a aspectos o reglas que no pueden situarse en el articulado del convenio sin perjudicar su coherencia y unidad interna.

16. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Las Disposiciones Transitorias tienen como objetivo facilitar el tránsito al nuevo régimen jurídico previsto en el nuevo convenio colectivo.

17. DISPOSICIONES DEROGATORIAS

- Las Disposiciones Derogatorias podrán especificar en el nuevo convenio colectivo deroga el anterior en su totalidad o si mantiene vigente alguna de sus cláusulas, en cuyo caso habrán de concretarse expresamente.

18. DISPOSICIONES FINALES

- Las Disposiciones Finales podrán regular las reglas de supletoriedad o mandatos dirigidos a habilitar comisiones de desarrollo y aplicación del convenio colectivo.

Parte tercera

**NORMATIVA SOBRE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

SUMARIO

	<u>Pág.</u>
1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 27 DE DICIEMBRE DE 1978 (BOE DE 29 DE DICIEMBRE DE 1978): ART. 37.....	153
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO (BOE DE 29 DE MARZO DE 1995)	154
3. REAL DECRETO 1040/1981, DE 22 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (BOE DE 6 JUNIO DE 1981).....	165
4. ORDEN DE 24 DE FEBRERO DE 1992 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), APROBANDO NUEVOS MODELOS DE HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 29 DE FEBRERO DE 1992)..	169
5. ORDEN DE 10 DE OCTUBRE DE 1996 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), APROBANDO LA AMPLIACIÓN DEL CONTENIDO DE LAS ACTUALES HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 22 DE OCTUBRE DE 1996).....	171
6. REAL DECRETO 718/2005, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 2 DE JULIO DE 2005)	192
7. REAL DECRETO 2976/1983, DE 9 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN CONSULTIVA NA-	

CIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 2 DE DICIEMBRE DE 1983)	201
8. ORDEN DE 28 DE MAYO DE 1984 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), SOBRE EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 8 DE JUNIO DE 1984)	204
9. ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (BOE DE 22 DE FEBRERO DE 2010)	211
10. COMPROMISO DE ACTUACIÓN ENTRE CEOE Y CEPYME Y CCOO Y UGT SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE 2009 (18 DE NOVIEMBRE DE 2009)	228
11. REQUISITOS DE LOS FICHEROS ELECTRÓNICOS PARA LA PUBLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL BOE (COMUNICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, DIRIGIDA A LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES)	230
12. REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO (BOE DE 14 DE JUNIO DE 2006): DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	232

**1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978
(BOE de 29 de diciembre de 1978): Art. 37**

Artículo 37. 1. La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES **(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo** **(BOE de 29 de marzo de 1995)**

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral. 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
b) Por convenios colectivos.
c) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

TÍTULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.^a NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS

Artículo 82. Concepto y eficacia

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrán ser afectados por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las

discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a)** Determinación de las partes que los conciertan.
- b)** El ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c)** Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
- d)** Formas y condiciones del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Artículo 86. Vigencia

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

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

Sección 2.^a LEGITIMACIÓN

Artículo 87. Legitimación

Estarán legitimados para negociar:

En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

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

Artículo 88. Comisión negociadora

1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPÍTULO II

Procedimiento

Sección 1.^a TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 89. Tramitación

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

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

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

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. Validez

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

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

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comu-

nidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 91. Aplicación e interpretación

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

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

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Sección 2.^a ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

Artículo 92. Adhesión y extensión

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia,

podrá, extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión será siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa el <el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 de esta Ley.

Disposición Transitoria Sexta. Ordenanzas de Trabajo

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de

cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.

Disposición Final Segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Se crea una Comisión Consultiva Nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

3. REAL DECRETO 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 junio de 1981)

Los artículos 89 y 90 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, establecen, respectivamente, en las fases de propuesta y terminación, el cumplimiento de determinados requisitos de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Obvias razones de planificación y ejecución de la política económica y social, así como la obligación por parte del Estado español de cumplir los compromisos que en materia de estadística tiene contraídos con determinados Organismos internacionales 51; como la Organización Internacional de Trabajo, a través del Convenio número 6351; hacen necesario establecer los mecanismos que permitan el conocimiento de los datos precisos para el seguimiento de la evolución de la negociación colectiva.

En su virtud, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 22 de mayo de 1981, dispongo:

Artículo 1

1. Se crea un Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Igualmente, existirá un Registro de Convenios en cada una de las Delegaciones de Trabajo y en las sedes de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas que tengan atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo.

2. Los asientos registrales se llevarán a cabo en libros habilitados a tal fin, visados por la autoridad laboral competente.

3. El depósito de los convenios, una vez registrados, queda encomendado al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (hoy desaparecido y sustituido por las distintas Administraciones Laborales).

4. Tanto los registros como el depósito de convenios tendrán el carácter de públicos.

Artículo 2

Serán objeto de inscripción en los indicados Registros:

- a) Las copias de las comunicaciones de iniciativa mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como los escritos de denuncia, en su caso, de un convenio en vigor.
- b) Los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Estatuto, sus revisiones, y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.
- c) Los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el artículo 83 del mismo texto legal.
- d) Las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del repetido Estatuto, así como las sentencias firmes recaídas en dichos procedimientos.
- e) Los acuerdos de las Comisiones Paritarias, en desarrollo de cláusulas determinadas, y las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas convencionales o resuelvan definitivamente discrepancias planteadas en conflicto colectivo.
- f) Las disposiciones sobre extensión de un convenio previstas en el artículo 92.2 del Estatuto y cualquier otro acuerdo, laudo arbitral o pacto que legalmente tenga reconocida eficacia de convenio.

Artículo 3

Los asientos de los registros de convenios a que se refieren los apartados b) y c) del artículo anterior expresarán con precisión la determinación de las partes que conciertan, la fecha del acuerdo y, separadamente, su ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Los demás actos inscribibles, para su adecuada identificación, contendrán precisa remisión al convenio a que se refieren.

De todo asiento se dará comunicación a las partes.

Artículo 4

En el supuesto de que la autoridad laboral efectúe la comunicación de oficio a que se refiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la Comisión Negociadora. En lo referente al registro definitivo y publicación del convenio, se estará a lo que disponga la sentencia del Órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el Registro.

Artículo 5

Las Delegaciones de Trabajo y las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas enviarán al Registro Central de Convenios de la Dirección General de Trabajo, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos Registros.

Igualmente deberán enviar tres ejemplares del «Boletín» o Boletines Oficiales de la provincia o Comunidad Autónoma en que aparezca publicado el texto de los convenios, adhesiones a los mismos, revisiones salariales y cualesquiera otros documentos inscribibles, conforme al artículo 2.

La Dirección General de Trabajo realizará directamente en el Registro Central los asientos correspondientes a las materias del artículo 2 que le estén atribuidas en primera instancia.

Artículo 6

A fin de iniciarse el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, o de la adhesión, en su caso, la Comisión Negociadora deberá presentar ante la autoridad laboral competente el texto del convenio colectivo acompañado de la documentación que procediera, según la naturaleza y características del mismo.

Como mínimo dicha documentación comprenderá:

1. Escrito de la Comisión Negociadora o de su Presidente, si lo hubiere, de presentación y solicitud de registro y publicación del convenio, con indicación de domicilio a efectos de notificaciones.
2. Texto original del convenio y cuatro copias, todas ellas firmadas por los componentes de la Comisión.
3. Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la Comisión y firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriben.
4. Hojas estadísticas cumplimentadas conforme a los modelos anexos a este Real Decreto.
5. **(Art. 6.2 del RD.º 1451/1983, de 11 de mayo:** Los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, quedan modificados en el sentido de incorporar los siguientes datos: a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a aminusválidos. b) Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva, con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos).

Artículo 7

Las Delegaciones de Trabajo y las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas remitirán, en el plazo de quince días hábiles, las hojas estadísticas a la Dirección General de Trabajo que, en unión de las directamente recibidas, dará traslado de las mismas a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, a efectos estadísticos.

Artículo 8

Lo dispuesto en este Real Decreto se entiende sin perjuicio de las atribuciones del Instituto Nacional de Estadística en las materias propias de su competencia.

Artículo 9

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones se subsanarán de oficio o a petición de quien se considere interesado; contra la negativa a la misma podrá reclamarse ante la autoridad inmediata superior de quien dependa la que tuviere a su cargo el Registro, y su decisión será irrecurrible.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Se faculta al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social para modificar las hojas estadísticas anexas, así como para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este Real Decreto (Orden Ministerial de 24 de febrero de 1992).

Segunda.—Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto, que será de aplicación en todo el territorio nacional y entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4. ORDEN DE 24 DE FEBRERO DE 1992 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando NUEVOS MODELOS DE HOJAS ESTADISTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 29 de febrero de 1992)

Artículo 1.º La obligación de presentación de las hojas estadísticas es aplicable a los Convenios acordados conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, extensiones, laudos arbitrales y cualquier otro acuerdo o pacto que tenga eficacia de Convenio.

Art. 2.º 1. Los modelos oficiales establecidos en la presente Orden son los siguientes:

Hoja estadística de Convenios Colectivos de Empresa.

Hoja estadística de Convenios Colectivos del sector.

2. Las Comisiones negociadoras cumplimentarán las hojas estadísticas correspondientes a los convenios acordados conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, a los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, y a los laudos arbitrales, conforme a los nuevos modelos anexos a esta Orden, presentándolas a la autoridad laboral competente con la documentación y en los plazos que establece el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

3. La autoridad laboral competente cumplimentará las hojas estadísticas correspondientes a las extensiones de Convenios Colectivos y las remitirá a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de quince días hábiles, a partir de la fecha en que tenga conocimientos de la declaración de extensión.

4. En los Convenios plurianuales, las Comisiones negociadoras deberán presentar la hoja estadística cuando se firme el Convenio, cumplimentando todos los datos que se hayan acordado para los sucesivos años de vigencia, debiendo, asimismo, presentar la hoja estadística en cada uno de los años de vigencia cuando algunas de las cláusulas relativas a los sucesivos períodos no se hubieran acordado definitivamente al suscribir el Convenio y sean objeto de negociación o concreción posteriormente.

Art. 3.º La autoridad laboral cumplimentará en las hojas estadísticas de los Convenios Colectivos registrados en el ámbito de su competencia los apartados correspondientes al código de Convenio y a la fecha de registro por dicha autoridad laboral.

El código de Convenio deberá ser consignado, además, en toda la documentación entregada por la Comisión negociadora a efectos de registro

y depósito, y figurará como identificativo cuando se proceda a la publicación de Convenio en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Art. 4.º Las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas con funciones transferidas remitirán, en el plazo de quince días hábiles, las hojas estadísticas a la Dirección General de Trabajo del Departamento que, en unión de las directamente recibidas, dará traslado inmediato de las mismas a la Dirección General de Informática y Estadística, unidad responsable de la elaboración de la estadística.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta a la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar las instrucciones necesarias para la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

(Los modelos actuales de Hojas Estadísticas de convenios, de sector o de empresa, han sido ampliados por la Orden de 10 de octubre de 1996 (BOE de 22 de octubre de 1996).

5. ORDEN DE 10 DE OCTUBRE DE 1996 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando la ampliación del contenido de las actuales HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 22 de octubre de 1996)

El artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre el registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, determina el plazo y la documentación que, como mínimo, deberá presentar la Comisión Negociadora ante la autoridad laboral competente, estableciendo en el punto cuatro del citado artículo, como parte de esa documentación, las hojas estadísticas, cumplimentadas conforme a los modelos anexos al propio Real Decreto. Asimismo la disposición final primera del citado Real Decreto faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para modificar las hojas estadísticas anexas, así como para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en el mismo.

Haciendo uso de lo anterior, la Orden de 24 de febrero de 1992, estableció los modelos de hojas estadísticas de Convenios Colectivos de trabajo vigentes en la actualidad.

No obstante, la inclusión de nuevas materias susceptibles de ser reguladas por la negociación colectiva, como consecuencia de las modificaciones introducidas por la reciente reforma laboral recogidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y las posibilidades que otorga a la negociación colectiva la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para mejorar y desarrollar las disposiciones de carácter laboral contenidas en la misma, hace insuficiente la información estadística recogida en las actuales hojas estadísticas de Convenios Colectivos, aconsejando en consecuencia, su ampliación. Asimismo, con objeto de poder evaluar la incidencia económica derivada de la no aplicación del régimen salarial establecido en los Convenios de ámbito superior a la empresa, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esos Convenios, se hace necesario arbitrar un procedimiento que proporcione información sobre la cuantía de los incrementos salariales aplicados en cada una de las empresas que se acojan a la citada cláusula de inaplicación.

Por todo ello, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las Comunidades Autónomas con funciones transferidas en materia de Convenios Colectivos de trabajo, se ha considerado conveniente ampliar el contenido de las hojas estadísticas de Convenios Colectivos actualmente en vigor.

En su virtud, he tenido a bien disponer:

Artículo 1

Se establecen nuevos modelos oficiales de hojas estadísticas, uno para Convenios Colectivos de empresa y otro para Convenios Colectivos de sector, con la estructura y contenido que figura como anexo a esta Orden.

Artículo 2

Se incorpora a la hoja estadística de Convenios Colectivos de sector el documento anexo I que deberá ser cumplimentado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo anterior al que hace referencia dicha hoja y tramitado con el resto de la documentación cuando se registra el Convenio por la Comisión Negociadora. En el citado anexo I deberán consignarse los datos de las empresas que por su situación económica se hayan acogido a la cláusula de inaplicación del régimen salarial establecido en el mencionado Convenio anterior.

Disposición final

Se faculta a la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las instrucciones necesarias para la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día 1 de enero.

(Los modelos actuales de Hojas Estadísticas de convenios, de Sector o de Empresa, son los que aparecen en las siguientes páginas.)

ANEXO**Hojas Estadísticas para Convenios de Sector y de Empresa**

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (Las retribuciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 3.(2) y 3.(3))

3.1.1. Período de efectos económicos:

desde hasta

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría¹⁾

GRUPOS DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el período o año anterior ²⁾ (Euro/año)	Retribuciones garantizadas en el período o año actual ³⁾ (Euro/año)	Número de trabajadores afectados ⁴⁾
1	Ingenieros y Licenciados			
2	Ingenieros técnicos, peritos y Ayudantes Técnicos			
3	Jefes Administrativos y de Taller			
4	Ayudantes en Talleres			
5	Oficiales Administrativos			
6	Subalternos			
7	Auxiliares Administrativos			
8	Oficiales 1ª y 2ª			
9	Oficiales de 3ª y estancias			
10	Peones			
11	Trabajadores menores de 18 años			

3.1.3. Incremento salarial pactado, en porcentaje⁵⁾ Tipo de distribución: Lineal Proporcional Mixto

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? Si NO En caso afirmativo, cumplimentar los siguientes apartados:

3.1.4.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? Si NO

3.1.4.2. ¿Se hará depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? Si NO En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor del incremento del IPC en %

Período de referencia del incremento del IPC desde

Fecha de efectos económicos de la revisión:

3.1.4.3. Contenido de la cláusula (describese de forma similar a como se ha redactado en el convenio)

¹⁾ Se desagrega para las 11 "grupos de cotización" a la Seguridad Social, cuando en un grupo se incluye más de una de las categorías de trabajadores establecidas en el convenio. En el caso de no poder agrupar las retribuciones pactadas hasta el día siguiente al dicho grupo, las que afectan al mayor número de trabajadores. En el caso de no poder agrupar las letras salariales del convenio a dichas categorías se adjunta relación de las letras salariales pactadas en el primer convenio, así como las pactadas en el año o período anterior.

²⁾ Se revisarán las retribuciones garantizadas mínimas, exclusivamente, el período anterior al convenio que amórg se firmó, salvo si hubo convenio en dicho período como si no lo hubo. Además, si en otro período anterior no habido revisiones salariales, desde el momento de la aplicación de la cláusula de garantía salarial (si siempre que su aplicación haya tenido carácter retroactivo) la cuantía de las revisiones deberá coincidir con la cuantía de las retribuciones comprendidas todos los pagos en materia de base, pagas extraordinarias y complementos garantizados cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, pasado por tanto garantizados dentro de esta categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.

³⁾ Se incluirán todos los pagos en materia de base, pagas extraordinarias y complementos garantizados cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, estando por tanto garantizados dentro de esta categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.

⁴⁾ Se contabilizarán los trabajadores afectados por el convenio durante el período de vigencia del mismo. Se incluirán los trabajadores de las empresas del sector que, cuando correspondiera, estén.

⁵⁾ El concepto salarial al que hace referencia el incremento pactado será el señalado en la nota 1 anterior. Para el cálculo del incremento se pondrá siempre que sea posible, por el número de trabajadores de cada categoría. Cuando no se disponga de dicha información se pondrá el que afecte a la mayoría de los mismos. Las reducciones de jornada, si las hubiere, no se tendrán en cuenta para el cálculo del incremento salarial.

4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO

4.4. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI NO

4.5. ¿Son acumulables los descansos semanales de "día y medio" en periodos de catorce días? SI NO

4.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los apartados siguientes los que se hayan pactado:

4.6.1. En el trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las 9 horas diarias? SI NO

4.6.1.2. ¿Se establece un periodo de referencia superior a los 4 meses para el cómputo de las 9 horas de jornada? SI NO

4.6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio día" de descanso semanal? SI NO

4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las 13 horas establecidas legalmente? SI NO

4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos o tóxicos? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los que correspondan:

Nocturno A turnos Peligrosos Penosos Tóxicos

4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornadas y jornadas de menos de 12 horas? SI NO

4.7. ¿Se fijan periodos concretos para el disfrute de las vacaciones anuales? SI NO

E. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

5.1. ¿Se ha pactado sobre algunas de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula

5.1.1. Creación neta de empleo: 5.1.2. Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)

5.1.3. Mantenimiento de empleo: 5.1.4. Conversión de empleo temporal en fijo

5.1.5. Movilidad geográfica 5.1.6. Movilidad funcional

5.1.7. Otras no contenidas en apartados anteriores: → En este caso, describáse el tipo de cláusula: _____

5.2. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados

5.2.1. Para el periodo de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art. 14 del E.T.7? SI NO

5.2.2. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI NO

5.2.3. Para los contratos de duración indeterminada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, etc., ¿se acuerda una duración máxima distinta de la prevista en el art. 15 del E.T.7? SI NO

5.2.4. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados

5.2.4.1. ¿Se pacta una duración distinta al mínimo y máximo establecidos legalmente? SI NO

5.2.4.2. ¿Se pactan periodos de prueba distintos a los mínimos previstos legalmente? SI NO

5.2.4.3. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO

5.2.5. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de aprendizaje? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados

5.2.5.1. ¿Se pacta una duración distinta al mínimo y máximo previstos legalmente? SI NO

5.2.5.2. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI NO

En caso afirmativo, ¿se ha pactado un tiempo de formación teórica superior al mínimo establecido legalmente? SI NO

5.2.5.3. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO

En caso afirmativo, consígnese si son superiores o inferiores a los previstos legalmente:

Superiores en todos los periodos Inferiores en todos los periodos Variables según los periodos

5.2.6. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? SI NO

En caso afirmativo, ¿se ha pactado el nº mínimo de horas de prestación de servicios? SI NO

En caso afirmativo, consígnese el nº mínimo de horas pactadas:

Mínimo semanal

Mínimo mensual

8.2.7. Para los contratos temporales, ¿se pacta el nº máximo de trabajadores a contratar en función de la plantilla de la empresa? SI NO

En caso afirmativo, consígnese el porcentaje máximo: %

8.2.8. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO

6. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias que figuran a continuación? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- 6.1.1. Eliminación de horas extraordinarias 6.1.2. Reducción respecto al año anterior
 6.1.3. Reducción respecto al tope máximo legal 6.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores → En este caso, descríbase el tipo de cláusula

6.2. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la norma ordinaria? SI NO

6.3. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en periodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO

6.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO

7. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

7.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- 7.1.1. Cláusula sobre jubilación obligatoria 7.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación voluntaria

8. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES.

8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

- 8.1.1. Jubilación 8.1.2. Invalidez 8.1.3. Viudedad
 8.1.4. Orfandad 8.1.5. Enfermedad común 8.1.6. Mayoría
 8.1.7. Accidente de trabajo e enfermedad profesional 8.1.8. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo
 8.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores → En este caso, descríbase el tipo de cláusula

8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO

9. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL.

9.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- 9.1.1. Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador 9.1.3. Penales retribuidos para la formación
 9.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores → En este caso, descríbase el tipo de cláusula

10. CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.

10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO

10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO

10.3. ¿Se establecen currículos en materia de seguridad y salud? SI NO

10.4. ¿Se establece reconocimiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO

En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO

10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO

10.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO

10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados de prevención elegibles? SI NO

En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce

10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores/as Delegados/as sindicales

10.6. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los Delegados de Prevención? SI NO

10.7. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO

10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO

- En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados de prevención que pudieran elegir a nivel de empresariante de trabajo? SI NO
- 10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO
- 10.10. ¿Se establecen supuestos en los que es obligatoria la constitución de "servicios de prevención" propios? SI NO
- 11. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL.**
- 11.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI NO
- 11.2. ¿Se establece el descuento de la cuota sindical por nómina? SI NO
- 11.3. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante? SI NO
- 11.4. ¿Se mejora y amplía lo pactado en convenio anterior? SI NO
- 12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.**
- 12.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO
- En caso afirmativo, compléntense lo que corresponde
- Categorías profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos
- 12.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO
- 12.3. ¿Se establecen criterios o requisitos para la promoción interna? SI NO
- 13. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.**
- 13.1. ¿Se establecen procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 39, 40, 41, 47 y 81 del Estatuto de los Trabajadores? SI NO
- En caso afirmativo, señalese a continuación en qué sustitutos se han previsto:
- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| 13.1.1. Movilidad funcional | <input type="checkbox"/> | 13.1.2. Movilidad geográfica | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.3. Hacerlo | <input type="checkbox"/> | 13.1.4. Régimen de trabajo a turnos | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.5. Sistemas de remuneración | <input type="checkbox"/> | 13.1.6. Sistemas de trabajo y rendimiento | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.7. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, etc. | <input type="checkbox"/> | 13.1.8. Despido colectivo | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.9. Otros no contenidos en los apartados anteriores | <input type="checkbox"/> | → En este último caso, describa el tipo de supuesto. | |
-
- 14. VIGENCIA Y EFICACIA.**
- 14.1. ¿Se establece una duración determinada para la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada de éste, en tanto no se firme otro que le suceda? SI NO
- 14.2. ¿Se mantienen expresamente algunos supuestos contenidos en el convenio anterior? SI NO
- 14.3. ¿Se reducen o eliminan derechos de los trabajadores adquiridos en anteriores convenios? SI NO
- 15. CONCURRENCIA.**
- 15.1. ¿Se produce concurrencia entre este convenio y otro de ámbito superior? SI NO
- En caso afirmativo, indique la denominación y ámbito del convenio con el que se produce concurrencia
-
- 15.2. ¿Se establecen reglas para resolver los posibles conflictos de concurrencia entre convenios? SI NO
- 16. DESPIDO DISCIPLINARIO.**
- 16.1. ¿Se acuerdan otras exigencias formales para el despido disciplinario además de las establecidas legalmente? SI NO
- 17. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.**
- 17.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo? SI NO
- En caso afirmativo, señalese el tipo de procedimiento
- Solo procedimientos de mediación Procedimientos de mediación y arbitraje
- 18. OTROS TEMAS OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN.**
- 18.1. ¿Se establecen cláusulas de no discriminación o de promoción de igualdad entre sexos? SI NO
- 18.2. ¿Se establece cláusula de indemnización al trabajador por no renovación de contrato? SI NO
- 18.3. ¿Se establecen cláusulas sobre participación de los trabajadores en la organización del trabajo? SI NO
- 18.4. ¿Se establece cláusula de salario mínimo convenio? SI NO

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL

3.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.

3.(2) 1. Período de efectos económicos:

desde hasta

3.(2) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para el segundo periodo? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

3.(2) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el valor pactado en %

3.(2) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno

IPC previsto por la comisión negociadora → En este caso, indíquese el valor previsto

IPC real periodo anterior

IPC real periodo de referencia

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:

3.(2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO

En caso afirmativo, describáse de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:

3.(2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

3.(2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO

3.(2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que esta refiere dicho incremento del IPC, y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor incremento del IPC en %

Período de referencia del incremento del IPC sobre

Fecha de efectos económicos de la revisión:

3.(2) 3.3. Contenido de la cláusula (describáse de forma similar a como ha sido redactada en el convenio):

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

4.(2) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal → Horas/semana

Módulo anual → Horas/año

Módulo semanal y anual → Horas/semana y horas/año

4.(2) 2. N° de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Días naturales Días laborales → En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días

4.(2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el n° de días por: Puentes no recuperables Otros días no recuperables

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA(1).

3.(3) 1. Período de efectos económicos: desde hasta 3.(3) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para el segundo periodo? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados.

3.(3) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? SI NO En caso afirmativo, indiquese el valor pactado en % 3.(3) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

En caso afirmativo, indiquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno 1 IPC previsto por la comisión negociadora 2 → En este caso, indiquese el valor previsto IPC real periodo anterior 3 IPC real periodo de referencia 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC: _____

3.(3) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO

En caso afirmativo, describáse de forma similar a como ha sido redactada en el convenio: _____

3.(3) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

3.(3) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO 3.(3) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO

En caso afirmativo, indiquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el periodo al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión.

Valor incremento del IPC en % Periodo de referencia del incremento del IPC: sobre Fecha de efectos económicos de la revisión:

3.(3) 3.3. Contarado de la cláusula (describáse de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA (1).

4.(3) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal 1 → Horas/semana Módulo anual 2 → Horas/año Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana y horas/año

4.(3) 2. Nº de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Días semanales Días laborales → En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días 4.(3) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO En caso afirmativo, indiquese el nº de días por: Puentes no recuperables Otros días no recuperables

(1) En convenios de vigencia superior a tres años, se cumplimentará un módulo similar a este hoja para cada uno de los sucesivos años, indicando expresamente el periodo de efectos económicos.

ANEXO I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

(Datos de las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación del régimen salarial en el convenio anterior)

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Código de convenio	<input type="text"/>	Código de registro estadístico	<input type="text"/>						
--------------------	----------------------	--------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO ANTERIOR

Denominación del convenio: _____

Periodo total de vigencia del convenio anterior:

desde

hasta

Nombre de la empresa	Incremento salarial aplicado	Periodo de efectos económicos (día/mes/año a día/mes/año) (1)	Número de trabajadores afectados
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			

(1) Si el convenio anterior es plurianual es imprescindible consignar los incrementos salariales aplicados para cada empresa, en cada uno de los años de vigencia, en este caso utilizar una línea para cada uno de los periodos.

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN

Escribase a máquina o con letra clara y legible. No cumplimentar los espacios sombreados.
 (Se debe referir a los convenios administrativos y del Índice de Precios al Consumo así como a los convenios con los sindicatos).
 Cualquier dato que, por su complejidad, no tenga cabida en el formulario deberá expresarse en hoja separada sujeta al presente formulario.

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Código de Comercio: Código de registro estadístico: Fecha de registro por la Autoridad Laboral:

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.

1.1. Nombre: 1.2. N.I.F.: 1.3. Dirección:
Municipio: Provincia: Teléfono:

1.4. Titularidad de la empresa.

Privada: Pública*: En estos dos casos, indique su pertenencia: Admón. Central 4 Admón. Autonómica 5 Admón. Local 61.5. Actividad Económica¹:

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación:

2.2. Ámbito funcional de aplicación:

Único para toda la empresa: Grupo profesional dentro de la empresa: → En este caso, indique a qué grupo o grupos afecta: Centro de trabajo de la empresa: → ¿Existen otros convenios para otros centros de trabajo? SI NO Grupo de empresas²: → En este caso, indique el nº de empresas afectadas:

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo: Adhesión a otro convenio: → En este caso, indique la denominación del convenio al que se adhiere: Arbitraje: Extensión: → En este caso, indique la denominación del convenio extendido: Otro: → En este caso, indique la naturaleza del acuerdo:

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

Provincial: → En este caso, indique la provincia: Interprovincial: → En este caso, relacione en el anexo las provincias implicadas y el nº de trabajadores afectados en cada una de ellas: 2.5. ¿Es primer convenio? SI NO 2.6. Fecha de constitución de la mesa negociadora: 2.7. Fecha de la firma del convenio:

2.8. Ámbito temporal:

Anual: Plurianual: Período total de vigencia (desde hasta 2.9. ¿Se prorrogan automáticamente en caso de no existir denuncia expresa? SI NO 2.10. Número de trabajadores afectados³:

* Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayor o la totalidad de su titularidad pública.

¹ Se entenderá como grupo de la administración pública aquel que realice los servicios oficiales propios de las distintas administraciones públicas, tanto como

entidades, organismos sociales, bienes, administración de las instituciones autonómicas, provinciales, etc.

² Describalo, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa. En caso de haber varias actividades, deberá consignarse la que corresponda al

mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.

³ Se entenderá por convenio de grupo de empresas el acordado por 3 o más empresas (sociedades y personas).⁴ Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el periodo de vigencia del mismo.

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (las retribuciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se complementarán en los apartados 3(2) y 3(3))

3.1.1. Periodo de efectos económicos: desde _____ hasta _____

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría¹.

GRUPOS DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año anterior ² (euros/año)		
		Sueldo base	Pagos extraordinarios ³	Complementos garantizados ⁴
1	Ingenieros y Licenciados			
2	Ingenieros técnicos, peritos y Ayudantes Titulados			
3	Jefes Administrativos y de Taller			
4	Ayudantes no Titulados			
5	Oficiales Administrativos			
6	Subalternos			
7	Auxiliares Administrativos			
8	Oficiales 1ª y 2ª			
9	Oficiales de 3ª y especialistas			
10	Peones			
11	Trabajadores menores de 18 años			

GRUPOS DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual ² (euros/año)				Número de trabajadores afectados ⁵
		Sueldo base	Pagos extraordinarios ³	Complementos garantizados ⁴	Total retribuciones	
1	Ingenieros y Licenciados					
2	Ingenieros técnicos, peritos y Ayudantes Titulados					
3	Jefes Administrativos y de Taller					
4	Ayudantes no Titulados					
5	Oficiales Administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares Administrativos					
8	Oficiales 1ª y 2ª					
9	Oficiales de 3ª y especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de 18 años					

3.1.3. Incremento salarial pactado en porcentaje⁶ _____ Tipo de distribución: Lineal Proporcional Mixto

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO En caso afirmativo, cumplente de siguientes apartados:

3.1.4.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO

3.1.4.2. ¿Se hace dependiente del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO En caso afirmativo, indique a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el periodo al que esta referido dicho incremento por IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión.

Valor del incremento del IPC en % _____

Periodo de referencia del incremento del IPC _____ sobre _____

Fecha de efectos económicos de la revisión _____

3.1.4.3. Contenido de la cláusula (describirla de forma clara y como se ha redactado en el convenio)

¹ Se desglosará para los 11 "grupos de cotización" a la Seguridad Social cuando en un grupo se incluya más de uno de las categorías de trabajadores establecidas en el convenio o convenio para conseguir las retribuciones pactadas será el de recoger en dicho grupo los que afectan al mayor número de trabajadores.

² Se recogerán las retribuciones garantizadas por los convenios que figuren a continuación referidos, exclusivamente, al periodo anterior al convenio que afecta al área, tanto si dicho convenio es el mismo que el actual como si no lo es. Además, si en este periodo anterior ha habido convenios aplicables como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial y alguno que su aplicación haya tenido carácter retroactivo, dichas cantidades deberán incluirse aquí.

³ En esta rubrica se incluirá el importe de los pagos extraordinarios cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio; por lo tanto, aquellos sueldos pagados relacionados con los resultados de la empresa y otros hechos futuros (y por tanto, desconocidos en el momento de la firma del convenio); gastos exorbitantes.

⁴ Se incluyen aquí aquellas retribuciones en metálico cuya percepción se haya fijado en convenio (revisión por lo tanto garantizada dentro de cada categoría) con independencia de las circunstancias personales del trabajador, de la cantidad y número del trabajo realizado, del sueldo de trabajo y de su tipo de convenio.

⁵ Se contabilizarán los trabajadores afectados por el incremento durante el periodo de vigencia del convenio.

⁶ El concepto salarial al que hace referencia el incremento pactado será el del sueldo base, más aquellos pagos extraordinarios y retribuciones que cumplan las exigencias señaladas en las notas 7 y 8 anteriores. Para el cálculo del incremento global se ponderará el incremento de cada categoría laboral por el número de trabajadores de la misma, si tienen un cuarto cualquier retribución de prima.

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN:

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna(s) de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- | | | | |
|--|--------------------------|--|--------------------------|
| 6.1.1. Creación neta de empleo | <input type="checkbox"/> | 6.1.2. Creación de empleo por jubilación anticipada (contrato de relevo) | <input type="checkbox"/> |
| 6.1.3. Mantenimiento de empleo | <input type="checkbox"/> | 6.1.4. Conversión de empleo temporal en fijo | <input type="checkbox"/> |
| 6.1.5. Movilidad geográfica | <input type="checkbox"/> | 6.1.6. Movilidad funcional | <input type="checkbox"/> |
| 6.1.7. Otras no contenidas en apartados anteriores | <input type="checkbox"/> | En este caso, describese el tipo de cláusula: _____ | |

6.2. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

6.2.1. Para el periodo de prueba, ¿se establece una duración máxima idéntica a la establecida en el art.14 del E.T.? SI NO 6.2.2. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI NO 6.2.3. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

6.2.3.1. ¿Se pactan periodos de prueba dentro a los máximos previstos legalmente? SI NO 6.2.3.2. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO 6.2.4. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de aprendizaje? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

6.2.4.1. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI NO En caso afirmativo, ¿se pacta un tiempo de formación teórica superior al mínimo establecido legalmente? SI NO 6.2.4.2. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO

En caso afirmativo, consígnese si son superiores o inferiores a los previstos legalmente:

Superiores en todos los periodos Inferiores en todos los periodos Variables según los periodos 6.2.5. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? SI NO En caso afirmativo, ¿se ha pactado el nº mínimo de horas de prestación de servicios? SI NO

En caso afirmativo, consígnese el nº mínimo de horas pactadas:

Mínimo semanal: Mínimo mensual: 6.2.6. Para los contratos temporales, ¿se pacta el nº máximo de trabajadores a contratar en función de la plantilla de la empresa? SI NO En caso afirmativo, consígnese el porcentaje máximo: %6.2.7. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO

7. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS:

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna(s) de las cláusulas relativas a horas extraordinarias que figuran a continuación? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- | | | | |
|--|--------------------------|--|---|
| 6.1.1. Eliminación de horas extraordinarias | <input type="checkbox"/> | 6.1.2. Reducción respecto al año anterior | <input type="checkbox"/> |
| 6.1.3. Reducción respecto al tope máximo legal | <input type="checkbox"/> | 6.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores | <input type="checkbox"/> |
| | | | En este caso, describese el tipo de cláusula: _____ |

6.2. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI NO 6.3. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y realizar en periodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO 6.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO

7. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN:

7.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 7.1.1. Cláusula sobre jubilación obligatoria | <input type="checkbox"/> | 7.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación voluntaria | <input type="checkbox"/> |
|--|--------------------------|---|--------------------------|

8. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES.8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

8.1.1 Jubilación 8.1.2 Invalidez 8.1.3 Viudedad 8.1.4 Orfandad 8.1.5 Enfermedad común 8.1.6 Maternidad 8.1.7 Accidente de trabajo y enfermedad profesional 8.1.8 Desempleo parcial y/o suspensión de empleo 8.1.9 Otras no contenidas en apartados anteriores

→ En este caso, describase el tipo de cláusula _____

8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO **9. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL.**9.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

9.1.1 Plan de formación 9.1.2 Ayudas de estudio para el trabajador 9.1.3 Permisos retribuidos para la formación 9.1.4 Otras no contenidas en apartados anteriores

En este caso, describase el tipo de cláusula _____

10. CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO 10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO 10.3. ¿Se establecen cursos en materia de seguridad y salud? SI NO 10.4. ¿Se establece reconocimiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO 10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO 10.5.1. ¿Se fija un límite de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO 10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados de prevención elegidos? SI NO En caso afirmativo, señálese el que proceda: Se aumenta Se reduce 10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO En caso afirmativo, cumplimentarse lo que proceda: Trabajadores/as Delegados/as sindicales 10.6. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los Delegados de Prevención? SI NO 10.7. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO 10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO En caso afirmativo, ¿subsiste a los delegados de prevención que pueden elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO 10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO 10.10. ¿Se establecen supuestos en los que es obligatoria la constitución de "servicios de prevención" propios? SI NO **11. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL.**11.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI NO 11.2. ¿Se establece el descuento de la cuota sindical por nómina? SI NO 11.3. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante? SI NO 11.4. ¿Se mejora y amplía lo pactado en convenio anterior? SI NO **12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.**12.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse lo que corresponda:

Categorías profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos 12.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO 12.3. ¿Se establecen criterios o registros para la promoción interna? SI NO

15.8. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación?

SI NO

En caso de no haberlo suscrito algunos de los participantes, indíquese su pertenencia y el número de XAs que lo(s) han firmado:

Participantes que no han firmado	Numero de representantes
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señalese con una X a las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores afectados.

PROVINCIAS	Nº de trabajadores	PROVINCIAS	Nº de trabajadores	PROVINCIAS	Nº de trabajadores	PROVINCIAS	Nº de trabajadores
<input type="checkbox"/> 01 Álava		<input type="checkbox"/> 15 Coruña (S.a)		<input type="checkbox"/> 29 Málaga		<input type="checkbox"/> 43 Tarragona	
<input type="checkbox"/> 02 Araba		<input type="checkbox"/> 16 Cuenca		<input type="checkbox"/> 30 Murcia		<input type="checkbox"/> 44 Teruel	
<input type="checkbox"/> 03 Alicante		<input type="checkbox"/> 17 Gerona		<input type="checkbox"/> 31 Navarra		<input type="checkbox"/> 45 Toledo	
<input type="checkbox"/> 04 Armeria		<input type="checkbox"/> 18 Granada		<input type="checkbox"/> 32 Orense		<input type="checkbox"/> 46 Valencia	
<input type="checkbox"/> 05 Ávila		<input type="checkbox"/> 19 Guadalupe		<input type="checkbox"/> 33 Asturias		<input type="checkbox"/> 47 Valladolid	
<input type="checkbox"/> 06 Badajoz		<input type="checkbox"/> 20 Guipuzcoa		<input type="checkbox"/> 34 Palencia		<input type="checkbox"/> 48 Vizcaya	
<input type="checkbox"/> 07 Baleares		<input type="checkbox"/> 21 Huelva		<input type="checkbox"/> 35 Pinar del Rio		<input type="checkbox"/> 49 Zamora	
<input type="checkbox"/> 08 Barcelona		<input type="checkbox"/> 22 Huesca		<input type="checkbox"/> 36 Pontevedra		<input type="checkbox"/> 50 Zaragoza	
<input type="checkbox"/> 09 Burgos		<input type="checkbox"/> 23 Jaen		<input type="checkbox"/> 37 Salamanca		<input type="checkbox"/> 51 Ceuta	
<input type="checkbox"/> 10 Cáceres		<input type="checkbox"/> 24 Leon		<input type="checkbox"/> 38 Sta. C. Tenerife		<input type="checkbox"/> 52 Melilla	
<input type="checkbox"/> 11 Cadiz		<input type="checkbox"/> 25 Lleida		<input type="checkbox"/> 39 Cantabria			
<input type="checkbox"/> 12 Castellón		<input type="checkbox"/> 26 Rioja (L.a)		<input type="checkbox"/> 42 Segovia			
<input type="checkbox"/> 13 Ciudad Real		<input type="checkbox"/> 27 Logro		<input type="checkbox"/> 41 Sevilla			
<input type="checkbox"/> 14 Córdoba		<input type="checkbox"/> 28 Madrid		<input type="checkbox"/> 42 Soria		TOTAL	

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL

3.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

3.(2) 1. Período de efectos económicos: desde [] [] [] [] hasta [] [] [] []

3.(2) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para el segundo período? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados

3.(2) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? SI NO

En caso afirmativo, indiquese el valor pactado en % [] [] [] []

3.(2) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

En caso afirmativo, indiquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno 1 IPC previsto por la comisión negociadora 2

→ En este caso, indiquese el valor previsto [] [] [] []

IPC real período anterior 3 IPC real período de referencia 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC _____

3.(2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO

En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio: _____

3.(2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados

3.(2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO 3.(2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO

En caso afirmativo, indiquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor incremento del IPC en % [] [] [] []

Período de referencia del incremento del IPC [] [] [] [] sobre [] [] [] []

Fecha de efectos económicos de la revisión [] [] [] []

3.(2) 3.3. Contenido de la cláusula (describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio): _____

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS

4.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

4.(2) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal 1 → Horas/semana [] [] [] []Módulo anual 2 → Horas/año [] [] [] []Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana [] [] [] [] y horas/año [] [] [] []

4.(2) 2. Nº de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Días naturales [] [] Días laborales [] [] → En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días [] []

4.(2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO

En caso afirmativo, indiquese el nº de días por: Puentes no recuperables [] [] Otros días no recuperables [] []

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

□ □ □ □ □ □ □ □

3.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA.

3.(3) 1. Periodo de efectos económicos: desde hasta

3.(3) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para este segundo periodo? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

3.(3) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? SI NO

En caso afirmativo, indique el valor pactado en %:

3.(3) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

En caso afirmativo, indique el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno: 1

IPC previsto por la comisión negociadora: 2 → En este caso, indique el valor previsto:

IPC real periodo anterior: 3

IPC real periodo de referencia: 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC: _____

3.(3) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO

En caso afirmativo, describala de forma similar a como ha sido redactada en el convenio: _____

3.(3) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentarse los siguientes apartados:

3.(3) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO

3.(3) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO

En caso afirmativo, indique a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el periodo al que esta referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor incremento del IPC en %:

Periodo de referencia del incremento del IPC: sobre

Fecha de efectos económicos de la revisión:

3.(3) 3.3. Contenido de la cláusula (describala de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

□ □ □ □ □ □ □ □

4.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA

4.(3) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal: 1 → Horas/semana:

Módulo anual: 2 → Horas/año:

Módulo semanal y anual: 3 → Horas/semana: y horas/año:

4.(3) 2. N° de días de vacaciones anuales pactados por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado)

Días naturales: Días laborales: → En este caso, indique si la semana laboral es de 5 o 6 días:

4.(3) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO

En caso afirmativo, indique el nº de días por: Puentes no recuperables: Otros días no recuperables:

¹ En convenios de vigencia superior a tres años, es cumplimentarse un modelo similar a este tipo para cada uno de los primeros años, efectuando expresamente el análisis de efectos económicos.

6. REAL DECRETO 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 2 de julio de 2005)

La Ley 24/1999, de 6 de julio, procedió a modificar el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, e introdujo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resulta necesario modificar, también sustancialmente, la norma reglamentaria que hasta ahora desarrollaba lo dispuesto en el indicado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobada por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de una norma que regule de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, lo que se lleva a cabo mediante este real decreto.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos que se aprueba presenta como novedades respecto de la anterior regulación el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

En esta nueva regulación se ha tenido especialmente en cuenta lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Por otra parte, el texto de este Real Decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la “Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social”, suscrita el 8 de julio de 2004. Además, este real decreto ha sido

consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

Este Real Decreto se dicta de conformidad con la disposición final primera de la Ley 24/1999, de 6 de julio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de junio de 2005, dispongo:

Artículo 1. Objeto del procedimiento

1. El procedimiento regulado en este real decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

Artículo 2. Competencia

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.

2. Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

Artículo 3. Iniciación del procedimiento

1. El procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada.

2. Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Instrucción del procedimiento

1. La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

a) Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de convenios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión.

b) Un certificado expedido por la oficina pública competente, acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación señalados en el artículo 3.

c) La acreditación de que concurren los presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los elementos que permitan valorar lo dispuesto en el artículo 1.2 de este real decreto. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35. f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. La iniciación del procedimiento se anunciará en el Boletín Oficial del Estado o, en su caso, en el diario oficial de la comunidad autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

Artículo 5. Actos de subsanación y preparación del procedimiento

1. En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas

1. En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:

a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.

b) Cuando el órgano competente fuera de las comunidades autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.

2. El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente

1. Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada ley.

El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este real decreto.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.

3. El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores será de 30 días.

Artículo 8. Resolución

1. Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las comunidades autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

3. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

Artículo 9. Contenido de la resolución

1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales.

2. La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 10. Renovación de la solicitud

1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.

2. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto que dieron lugar a la extensión inicial.

3. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a al mitad.

4. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.

Artículo 11. Situaciones posteriores a la extensión

1. Si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la resolución de extensión por parte del órgano competente, cualquiera de las partes afectadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y comunicará tal decisión al órgano competente. Promovida la negociación de un convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la parte receptora de la comunicación de iniciación de las negociaciones no podrá negarse a ella por razón de la vigencia de la extensión. Si las partes alcanzaran un acuerdo que concluya en la suscripción de un convenio colectivo, lo comunicarán al órgano competente, que dictará una resolución que deje sin efecto la extensión.

2. Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas para solicitar la extensión de convenios colectivos tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar del órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro convenio colectivo, indicando la necesidad de dicha sustitución, e iniciarán el procedimiento de extensión regulado en este real decreto. Durante la tramitación de la nueva solicitud de extensión de convenio, se mantendrán vigentes los efectos del anterior convenio extendido hasta la nueva resolución del procedimiento.

La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente sobre la procedencia o no de la indicada solicitud de extensión, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo

1.2 de este real decreto, así como de la adecuación del convenio a la realidad sociolaboral del ámbito para el que se solicita la extensión.

Artículo 12. Registro, depósito y publicación

La resolución administrativa que extienda un convenio colectivo deberá depositarse, registrarse y publicarse de conformidad con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional única. Información entre Administraciones públicas

De conformidad con los principios que rigen las relaciones entre Administraciones públicas establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas se informarán recíprocamente sobre las resoluciones administrativas por las que se extienda un convenio colectivo dictadas en el ejercicio de sus competencias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria única. Ámbito de aplicación temporal

Las solicitudes de extensión formuladas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en lo que no se oponga al artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y expresamente el Real De-

creto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Facultades de aplicación y desarrollo

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco de sus competencias, para dictar las disposiciones que sean precisas para la aplicación y el desarrollo de este real decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

7. REAL DECRETO 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 2 de diciembre 1983)

Artículo 1

1. La Comisión Consultiva Nacional a que se refiere la disposición final octava (hoy, disposición final segunda) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se denominará “*Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*” y tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión, adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas (La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, conforme al artículo 9.2 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Artículo 2

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ejercicio de su función consultiva, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

- a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2. La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

4. Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

Artículo 3

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

2. Cualquier órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

3. Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Artículo 4

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

d) Los representantes de las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

2. Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus

miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3. Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representantes de las Asociaciones sindicales y Empresariales, tendrán derecho a la percepción de las compensaciones económicas que se establezcan.

4. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

Segunda

1. El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

2. La constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos deberá formalizarse en el plazo de sesenta días naturales desde la entrada en vigor de este Real Decreto, y en este plazo, a través de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se adoptarán los acuerdos, trámites y diligencias que resulten precisos a tal objeto.

8. ORDEN de 28 de mayo de 1984 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), sobre el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 8 de junio de 1984)

Artículo 1. De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada por Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en dicho Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante.

4. De conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, la Comisión está adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 2. De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. En ejercicio de sus funciones de asesoramiento, la Comisión es competente para elaborar y mantener actualizado al día un catálogo de actividades.

2. En el ejercicio de sus funciones consultivas, la Comisión es competente para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes:

a) Sobre el ámbito funcional de aplicación de los Convenios Colectivos.

b) Sobre extensión de Convenios Colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el art. 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado).

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Artículo 3. Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo.

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a otras empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 02.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno, la documentación recibida mediante la petición de informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados.

b) La duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.

c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.

4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Artículo 4. Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

- a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
- c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
- d) Ejercer su derecho al voto.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
- f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.
- g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

Artículo 5. De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:

- a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.
- b) Ejercer su derecho al voto.
- c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.

2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

Artículo 6. De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4.º, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

- a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.
- b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.
- c) Participar en los debates de las sesiones.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

- 1. De entre las funciones adscritas al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.
- 2. Corresponde al Secretario de la Comisión:
 - a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
 - b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.
 - c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.
 - d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.
 - e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
 - f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.
 - g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.
 - h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Artículo 8. Pérdida de la condición de miembro

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.

b) Por cualquiera otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Artículo 9. De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo.

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos estime necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia técnica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen que emitan informe.

La adopción de esta diligencia suspenderá el plazo a que se refiere el art. 11.4.

4. El Secretario de la Comisión preparará el despacho de los asuntos que haya de conocer la Comisión.

5. Para la tramitación y formalización de los asuntos, la Comisión dispondrá de los medios personales que le sean adscritos por el IMAC.

6. La Comisión podrá acordar que se amplíe la información, el encargo de dictámenes o la designación en su seno, de la Subcomisión para el examen del asunto.

Artículo 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinaria o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Artículo 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le sustituya, la de la mitad, al menos, de sus miembros y la del Secretario o quien le sustituya.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en el supuesto del dictamen a que se refiere el artículo 3.º en que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo.

3. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el término de veinticuatro horas, que como tal se incorporará al texto del dictamen.

4. Los informes o dictámenes de la Comisión deberán ser emitidos en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de entrada de la solicitud sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.3.

5. Quienes acrediten tener interés legítimo o directo podrán dirigirse a la Comisión para que por el Secretario de la misma sea expedida certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran afectar a la Entidad o Empresa que represente. La Secreta-

ría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Artículo 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito de la misma.

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

DISPOSICIONES FINALES

1.^a Las normas contenidas en el capítulo II del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo (citada) tendrán carácter supletorio de las contenidas en la presente Orden.

2.^a La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el “*Boletín Oficial del Estado*”

9. ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (BOE de 22 de febrero de 2010)

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012.

Visto el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2010, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981, 1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012

En Madrid, siendo las 17 horas del día 9 de febrero de 2010, reunidas, en la sede de la Fundación SIMA, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), manifiestan:

Primero. Que el presente Acuerdo se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano y que además, pretende generar confianza a la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión.

Segundo. Que el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

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

Cuarto. Que el presente Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de que a partir de su firma, y durante un período de seis meses, los firmantes iniciarán una negociación bipartita sobre la reforma de la negociación colectiva y otras materias como la flexibilidad interna y externa de las empresas, los Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción temporal de la jornada, la contratación, el tiempo parcial, la subcontratación, el absentismo, la IT, las Mutuas, etcétera.

En virtud de lo anterior, acuerdan:

Primero. Que examinado el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, los abajo firmantes consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad.

Segundo. Que en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente acta y del texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que se adjunta.

Tercero. Que se remite un ejemplar del Acuerdo a la Autoridad Laboral, a los efectos de su depósito, registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio Acuerdo.

Por CEOE, el Presidente, Gerardo Díaz Ferrán.—Por CEPYME, el Presidente, Jesús Barcenas López.—Por CC.OO., el Secretario General, Ignacio Fernández Toxo.—Por UGT, el Secretario General, Cándido Méndez Rodríguez.

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ám-

bito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

El establecimiento de criterios y orientaciones compartidos posibilita afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación de inestabilidad económica y del empleo.

El año 2009 terminó con una recuperación del crecimiento económico mundial y una tendencia a la estabilización de los mercados financieros internacionales. La base de esta recuperación se encuentra en las excepcionales medidas implementadas, tanto por las autoridades monetarias de los bancos centrales, como por los gobiernos en materia de gasto público con los consiguientes incrementos de la liquidez del sistema financiero y de los déficits y endeudamientos de las Administraciones Públicas.

La retirada de estas medidas, a lo largo de los años 2010 y 2011, mantiene un elevado grado de incertidumbre en el proceso de reactivación económica.

En la delicada situación actual, los firmantes del presente Acuerdo señalan como objetivo mejorar el tejido productivo y colaborar a crear empleo estable, mediante una distribución equilibrada de los esfuerzos entre trabajadores y empresarios de manera que, a través de la negociación colectiva, se desarrollen medidas en el trienio 2010 -2012, que afecten a la política salarial, la reinversión productiva, el mantenimiento y la recuperación del empleo y a la temporalidad injustificada.

La economía española ha sufrido una grave recesión durante 2009. Si bien se espera que mejore esta situación en 2010 ayudada por la evolución de la situación económica internacional, se presentan unas expectativas de nueva caída del PIB para este año, elevándose la tasa de paro por encima del 19%.

Además, la recuperación de nuestra economía será más lenta y débil que la de nuestros principales competidores ya que:

Si continúan las elevadas tasas de desempleo en los próximos años, los consumidores contendrán sus gastos. Consecuentemente, la inversión de las empresas no se recuperará mientras no se produzca una mejora de las expectativas sobre sus ventas, en un entorno de aumento de los costes financieros. Y los operadores del sistema financiero no otorgarán nuevos créditos a empresas y familias, en volumen y condiciones adecuadas, sin constatar una reducción de los riesgos de impago.

Aunque se consolide la recuperación de las economías europeas, con las que estamos unidos por el peso de nuestros intercambios comerciales y de inversión, los problemas de competitividad que arrastra la economía española dificultarán la ganancia de cuota de mercado tanto en el exterior como en nuestro mercado doméstico.

Existen otras condiciones que limitan nuestro crecimiento económico como es el ajuste del sector inmobiliario, sin que otros sectores alternativos puedan compensar en 2010 y años próximos su contribución al crecimiento. Igualmente, se ha de destacar el elevado endeudamiento de empresas y familias y el de las Administraciones Públicas, todo él muy dependiente de la financiación procedente del exterior y de la evolución de los tipos de interés.

En consecuencia, la debilidad de la demanda interna y la dependencia del crecimiento de nuestras ventas al exterior, hacen necesario ganar cuota de mercado interno y externo para impulsar la actividad y el empleo en los años próximos, y son causas suficientes para el compromiso de los interlocutores sociales en la búsqueda de mejorar los precios de los bienes y servicios españoles para afrontar la competencia internacional mediante mejoras en el sistema productivo que reflejen un reparto equilibrado de los esfuerzos entre los agentes económicos.

La ampliación y diversificación del tejido productivo español es uno de los principales retos de la sociedad española, que necesita la mejora de variables estructurales como son el mayor y mejor uso de la tecnología y del capital humano, junto con avances en la negociación colectiva que permitan el uso más eficiente de los factores productivos disponibles (trabajo y capital).

La contracción de la demanda está teniendo una importante repercusión sobre la actividad laboral. En el mercado de trabajo se está produciendo un intenso ajuste caracterizado por un intenso proceso de destrucción de empleo y por la acumulación de elevadas y persistentes tasas de paro. Éste es, asimismo, un factor diferencial de la evolución de la economía española con respecto a la del resto de países de nuestro entorno.

En este sentido, es necesario promover el reestablecimiento de unas condiciones óptimas para que pueda operar la recuperación de la demanda y en particular de la inversión, claves determinantes para alcanzar y mantener elevadas tasas de ocupación.

La recuperación del empleo así como la flexión a la baja de las tasas de paro se producirá en la medida en la que se logre un crecimiento económico compatible con un elevado aumento de la ocupación en actividades que desarrollen procesos de producción intensivos en la acumulación de capital. De esta forma, se mejorará la eficiencia productiva, así como la capacidad competitiva de nuestra economía.

Para ello, es necesario mejorar el capital humano elevando el nivel educativo. Además, se ha de aumentar el stock de infraestructuras y fomentar el impulso de las actividades de I+D+i, así como asegurar un marco competitivo y de estabilidad regulatoria que mejore el funcionamiento de los mercados.

La estabilidad de precios en España es un elemento clave para conseguir los objetivos anteriores, con mayor motivo en una situación donde la

mejora de la calidad de los productos, es decir, el cambio de nuestro modelo productivo, necesita de un tiempo más amplio. En esta tarea deben participar activamente trabajadores y empresarios, tal y como recogen los compromisos de evolución contenida de salarios y excedentes.

La cláusula de garantía, no obstante, es un mecanismo para evitar la pérdida indeseada de capacidad de compra de los salarios, en el caso de desviación de los objetivos marcados en la citada estabilidad de precios.

Estas acciones darán como resultado el retorno a una senda de convergencia en renta per cápita para el conjunto de la economía española con respecto al resto de economías avanzadas, aumentando, de esta forma, el bienestar social.

El presente Acuerdo se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano, y que además, pretende generar confianza a la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión.

La Declaración para el Diálogo Social de 2008, para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, suscrita entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales, recoge como prioridad común de los firmantes el empleo y la apuesta por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la mejora de la competitividad. Para lograrlo, se deben sentar las bases para impulsar la recuperación del crecimiento económico y potenciar un modelo productivo que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, de forma que aumente la productividad de la economía, el empleo y la calidad del mismo.

El Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

Como conclusión, el presente Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva.

CAPÍTULO I

Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta

La difícil situación que atraviesa la actividad productiva se está reflejando en el mercado de trabajo con un fuerte ajuste del volumen de em-

pleo, que si bien afectó en un primer momento a la contratación temporal, pronto comenzó a incidir sobre el empleo indefinido.

Ante esta situación, el mantenimiento y la recuperación del empleo debe ser el objetivo prioritario de la negociación colectiva durante la vigencia del presente acuerdo, incidiendo en su estabilidad.

Por otra parte, pese al ajuste antes señalado, con la consiguiente repercusión negativa en la contratación de jóvenes, sigue manteniéndose una elevada utilización de contratos temporales, que es preciso corregir para evitar que, cuando se produzca la recuperación del empleo, éste se canalice a través de la temporalidad, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

En este contexto se deben articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales:

- El mantenimiento y la recuperación del empleo.
- El fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada, como garantía de competencia para las empresas y de seguridad para los trabajadores.
- El establecimiento de marcos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre empresas y trabajadores.
- El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.
- El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

1. Empleo y contratación.— Los Convenios colectivos deberán, para conseguir los objetivos antes señalados:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET.

c) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

El artículo 15 del ET, tras su reforma en el año 2006, mandata a los convenios colectivos a actuar sobre el encadenamiento de los contratos para ocupar un mismo puesto de trabajo con distintos trabajadores. No obstante, la negociación colectiva no ha dado una respuesta adecuada al mandato legal por lo que se hace necesario insistir en que ésta es el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar dicho encadenamiento atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

d) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

e) Fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de su inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo.

Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

- Establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumento adecuado para su incorporación al mercado laboral.

- Propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes.
- Informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas.

f) En las actividades discontinuas o estacionales, potenciar los contratos fijos discontinuos.

Igualmente, la modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos. Para cumplir adecuada-

mente esta finalidad, la negociación colectiva debería desempeñar un papel importante en la mejora de la calidad de estas modalidades de contratación.

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

Asimismo, debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.

h) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

2. Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.—La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario que la negociación colectiva:

- Facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

- Facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

- Informe a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), desarrollado por el Real Decreto 171/2004 (RCL 2004, 261, 623).

Dichas regulaciones en el ámbito de la subcontratación de actividades han sido también objeto de tratamiento en el Acuerdo para la Mejora del

Crecimiento y del Empleo (AMCE). La Ley 43/2006, de 29 de diciembre (RCL 2006, 2338 y RCL 2007, 254), para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, incorpora algunas medidas nuevas en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Así, es necesario tener en cuenta:

- Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

- Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando no tengan representación legal tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

- Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa que depende.

- Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores.

3. Formación y clasificación profesional.—El análisis de los factores que han provocado la actual crisis económica y su especial incidencia en nuestro país, ha situado a la formación profesional en el núcleo de los discursos que reiteran su valor, ya no sólo para la inserción en el empleo sino también como factor de transformación y dinamización económica.

La formación y el desarrollo de las competencias profesionales es un objetivo compartido por trabajadores y empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad, y constituye un objetivo estratégico para los firmantes de este Acuerdo.

La negociación colectiva, en el nivel que corresponda, ha de contribuir a alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades en cuestiones como:

- Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular, los de menor nivel de cualificación, para mejorar su empleabilidad.
- El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.
- Los derechos y obligaciones en relación con la formación.
- Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.
- La asistencia a la formación, su aprovechamiento y cuándo se realiza.
- La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.
- La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.
- Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
- La mejora de la calidad de las acciones formativas.

4. Flexibilidad interna y reestructuraciones. Observatorios.

Flexibilidad interna: Las partes coinciden en la necesidad de acudir a mecanismos de flexibilidad interna como instrumentos idóneos para el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva.

Para ello se debe potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y del desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como a la utilización de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo con la representación de los trabajadores, lo que constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio y el mantenimiento y creación de empleo estable.

Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos en dicha dirección, como son:

- La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

- Sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue en cada ámbito, pudieran servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional, los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

- La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

- Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

- La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

- La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos.

- El desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación, formación y empleabilidad.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etcétera.

Procesos de reestructuración: Las situaciones de dificultad deben ser tratadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales.

En este sentido, se deberían abordar, mediante procesos transparentes con la representación legal de los trabajadores, las causas que lo motivan; primando la flexibilidad interna sobre otro tipo de medidas que afecten al empleo.

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta:

- La gestión de las reestructuraciones, atendiendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.
- La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.
- El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.
- La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La negociación colectiva, antes de afectar de manera irreversible a los contratos de trabajo, debería potenciar el uso de las medidas legales previstas para los EREs de suspensión y reducción temporal de la jornada, a fin de abordar las situaciones coyunturales y con ello el mantenimiento del empleo.

Observatorios: Un análisis de la competitividad y el empleo de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse.

Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales.

Además de los actuales observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CC OO, UGT, CEOE y CEPYME, consideramos necesario seguir manteniendo una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la competitividad internacional especialmente en el ámbito europeo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad, el mantenimiento y la creación de empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

A través de la negociación colectiva resulta conveniente introducir medidas para prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo.

La mejora tecnológica de las empresas supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo.

5. Derechos de información, consulta y participación: Negociación colectiva e interlocución sindical.— Con carácter general, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos.

En este sentido se debe reforzar el diálogo social sectorial.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Habrá, también, que tener en cuenta las modificaciones que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación, que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre (RCL 2006, 1893), que regula la implicación de sus trabajadores y la promoción de los Comités de Empresa Europeos.

CAPÍTULO II

Criterios en materia salarial

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica.

Criterios para la determinación de los incrementos salariales: Las organizaciones firmantes, respetando la autonomía de las partes, consideran que los negociadores deberían tener en cuenta para la determinación de los incrementos salariales las siguientes referencias:

Para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%, referencias que pueden contribuir a lograr el objetivo antes señalado de incremento salarial moderado en la actual situación económica.

Dentro de estas referencias, los criterios para determinar los incrementos salariales deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, los firmantes del presente Acuerdo, respetando la plena autonomía de los negociadores, someten a su consideración la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales antes señaladas, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

Cláusula de revisión salarial: Los convenios colectivos así negociados, respetando la autonomía colectiva de los negociadores de sectores y empre-

sas, incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el período, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte.

Cláusula de inaplicación: La llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial o de descuelgue salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

Durante la vigencia de este Acuerdo, la transcendencia del objetivo de preservar el empleo y las dificultades de financiación que atraviesan las empresas, justifican la conveniencia de posibilitar la inaplicación de los incrementos salariales del convenio correspondiente a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada, como consecuencia de tal aplicación.

A tal efecto, las partes firmantes someten a la consideración de los negociadores que, cuando una empresa se encuentre en tal situación y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial, será necesario seguir el procedimiento previsto en el propio convenio y en todo caso, con carácter previo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria o Mixta del Convenio Colectivo con justificación de las razones de inestabilidad económica por las que se pretende tal inaplicación. En el supuesto de desacuerdo entre las partes, dicha Comisión ofrecerá los mecanismos de composición previstos en los convenios colectivos o en los Sistemas de Mediación y Arbitraje correspondientes.

Igualmente será necesario que exponga las razones de empleo, los compromisos que en tal materia debe adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio en lo económico, y los mecanismos de información necesarios para su verificación.

CAPÍTULO III

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

Naturaleza jurídica y ámbito funcional: Las Organizaciones signatarias, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

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

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

Ámbito temporal: El presente Acuerdo tiene una vigencia de tres años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2010 y de finalización el 31 de diciembre de 2012.

Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2012, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

Comisión de Seguimiento: Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del presente Acuerdo en materias, entre otras: Igualdad de trato y oportunidades; Seguridad y salud en el trabajo; Responsabilidad social de las empresas; Previsión Social Complementaria; Formación y Cualificación Profesional.

Asimismo, tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo y de lo que la propia Comisión pacte de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior y de las tareas que de común acuerdo estimen las partes.

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

Las partes estiman conveniente efectuar, en el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, una evaluación y seguimiento sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.

Disposición Adicional única

Las partes signatarias del Acuerdo iniciarán a partir de su firma, y durante un período de seis meses, una negociación bipartita sobre las materias que a continuación se describen:

Reforma de la negociación colectiva: Las Organizaciones Empresariales y Sindicales reafirman su voluntad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.).

Otras materias: Ante la situación analizada en el capítulo I del presente Acuerdo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes consideran la conveniencia de iniciar un proceso de negociación sobre:

- El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo suscrito el 9 de mayo de 2006. Flexiseguridad.
- Las materias remitidas al diálogo social por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (RCL 2009, 2631), de Medidas Urgentes para el Mantenimiento y el Fomento del Empleo y la Protección de las Personas Desempleadas.
- Flexibilidad interna y externa de las empresas. Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción temporal de la jornada. Contratación. Tiempo Parcial. Subcontratación.
- Absentismo. IT. Mutuas.

Estos compromisos se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre éstas u otras materias y la posición de cada parte en las mismas, a excepción de la reforma de la negociación colectiva respecto a la cual las partes reafirman su carácter de negociación bipartita.

10. COMPROMISO DE ACTUACIÓN ENTRE CEOE Y CEPYME Y CCOO Y UGT SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE 2009 (18 de noviembre de 2009)

En la primera reunión mantenida, la tarde del día 6 de octubre, entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO para tratar la situación de los convenios en 2009, se decidió la creación de un Grupo Técnico con el fin de analizar tanto las discrepancias existentes desde principios de año para aplicar la revisión salarial de los convenios colectivos en vigor, como la negociación colectiva pendiente.

Este Grupo Técnico ha celebrado tres reuniones los días 15, 19 y 29 de octubre, con el correspondiente intercambio de documentos y aportaciones de parte. Como base de análisis común se han tenido en consideración los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración. También se ha contado con información procedente del SIMA.

En la reunión mantenida el día 30 se han puesto en común los resultados de los trabajos, existiendo básicamente una importante coincidencia tanto en los datos sobre los conflictos en torno a las revisiones salariales de convenios vigentes como en torno a la negociación colectiva pendiente de ultimar.

CEOE y CEPYME y CCOO y UGT coinciden en que la situación de crisis económica con sus consecuencias en la fuerte caída de la actividad de las empresas y en la masiva destrucción del empleo puede estar influyendo en el mayor retraso y enquistamiento de las negociaciones de los convenios.

Valoran que la ausencia de un referente compartido para la negociación colectiva, al no haberse prorrogado el anterior acuerdo interconfederal ni negociado uno nuevo para este año, no ha ayudado a sortear algunos de los principales escollos que están marcando la negociación durante este año.

Asimismo, constatan la existencia de posiciones discordantes en relación con la interpretación de los referentes de inflación incorporados en las cláusulas de revisión salarial de los convenios vigentes, lo que ha llevado, en un número significativo de conflictos, a la judicialización de su interpretación.

En relación con lo expuesto, CEOE y CEPYME y CCOO y UGT consideran que deben diferenciarse los conflictos relativos a los convenios en vigor con la revisión salarial pactada, de los producidos en torno a la negociación de los convenios pendientes de renovación.

A) En este sentido, sobre los primeros, en el caso de estar pendiente de resolución acciones judiciales ante las diferentes instancias existentes

en el Orden Social, se insta a las partes, sin menoscabo de su autonomía, a llegar a acuerdos, necesarios con carácter previo al inicio de la próxima negociación para el 2010.

Y en los casos en que los negociadores no hayan decidido acudir a los órganos jurisdiccionales correspondientes, se deberían agotar los procedimientos de mediación y resolución de conflictos, con el objetivo de llegar a acuerdos, con carácter previo a la próxima negociación interconfederal.

B) Con relación a los convenios en negociación, CEOE y CEPYME y CCOO y UGT, conociendo el difícil contexto económico en el que se desarrolla ésta, consideran necesario activar la búsqueda de acuerdos para la firma de los convenios colectivos como forma de dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados por estos convenios, a la vez que se contribuya de forma importante a fomentar la confianza de la sociedad, incidiendo en la recuperación de la inversión, del empleo y del consumo.

En conclusión, CEOE y CEPYME y CCOO y UGT se comprometen a utilizar, en los distintos ámbitos negociales, los medios más adecuados con sus respectivas organizaciones para instar, respetando la autonomía de las partes negociadoras, una rápida resolución de los conflictos abiertos o de las negociaciones colectivas que afecten a los trabajadores durante el 2009.

CEOE y CEPYME y CCOO y UGT se obligan a desarrollar las acciones y actuaciones que les soliciten las partes interesadas de los sectores y empresas para contribuir a la resolución de los conflictos o discrepancias existentes en la negociación colectiva de este año.

Finalmente, las Confederaciones Empresariales y Sindicales CEOE y CEPYME y CCOO y UGT asumen el compromiso de iniciar, antes de que finalice el año, un proceso de concertación de un Acuerdo Interconfederal, para contribuir a restaurar el diálogo en las relaciones laborales y reducir la conflictividad, cuestiones básicas para afrontar la crisis y sus principales consecuencias, en beneficio de la competitividad de las empresas, de los intereses legítimos de los trabajadores y de trasladar confianza a toda la sociedad.

11. REQUISITOS DE LOS FICHEROS ELECTRÓNICOS PARA LA PUBLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL BOE (Comunicación de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dirigida a las organizaciones empresariales y sindicales)

Tras la entrada en vigor de la Orden del Ministerio de la Presidencia PRE/1563/2006, de 19 de mayo (BOE de 24), por la que se regula el procedimiento para la remisión telemática de las disposiciones y actos administrativos de los departamentos ministeriales que deban publicarse en el Boletín Oficial del Estado, es necesario también la remisión de los Convenios Colectivos en soporte magnético, siendo los requisitos que deben reunir el fichero electrónico relativo al texto del Convenio para su publicación en el BOE los siguientes:

1. Coincidencia del fichero electrónico con la disposición original adoptada.

2. Formato de los ficheros.

Para posibilitar su adecuado tratamiento por la D.G. del Secretariado del Gobierno y por la imprenta, los formatos de los documentos que se remitan han de ser los siguientes:

- Para texto, formato de *Word* o *rtf*.
- Para tablas, formato de *Excel*.

Los ficheros en formato *tiff*, *pdf* o *jpg* solamente se admitirán cuando deban reproducirse imágenes en el diario oficial (planos, impresos o similares).

No deben insertarse imágenes en los documentos, salvo que efectivamente correspondan a figuras, escudos o mapas que hayan de reproducirse como tales en el diario oficial del Estado.

En ningún caso se protegerán los documentos con contraseñas o se remitirán como ficheros de “sólo lectura”.

No serán admitidos los ficheros que incorporen macros.

3. Un solo fichero por disposición.

Con objeto de evitar las complicaciones derivadas del manejo y firma de múltiples documentos electrónicos, cada disposición ha de contenerse

en un único fichero, salvo en aquellos supuestos en los que sea imprescindible combinar procesadores de textos distintos.

4. Identificación de ficheros.

Para garantizar la correcta publicación de disposiciones, es muy importante que los ficheros estén perfectamente identificados, de manera que:

- Tengan nombres significativos. Es preferible utilizar nombres cortos, para facilitar las tareas de firma y envío electrónico. En cualquier caso, la aplicación no admite ficheros cuyo nombre contenga más de 50 caracteres.
- Para el caso de que la disposición necesariamente haya de constar de varios ficheros, éstos deberán numerarse, indicando el orden en que han de aparecer publicados en el BOE.
- Los nombres de los ficheros no deben contener signos de puntuación (salvo el punto que acompaña a la extensión, como, por ejemplo, “*doc.*”, “*xls*”), ni otros signos ortográficos como *a/o* volada, diéresis, comillas, apóstrofes, asteriscos, barras, dos puntos o signos de interrogación.

5. Los títulos de las disposiciones y sus textos deberán estar presentados en formato minúsculas, salvo los puestos en que según las reglas ortográficas deban emplearse letras mayúsculas.

No se utilizarán negritas, cursivas ni subrayados en el interior de los textos.

Necesariamente han de insertarse números de página, siempre partiendo del número 2. En aquellos casos en que, por razones justificadas, hayan de remitirse varios ficheros para una misma disposición, los números de página deberán ser correlativos entre unos ficheros y otros. El cumplimiento de este requisito es imprescindible para garantizar que el texto de la disposición aparece publicado en el BOE en el orden correcto.

**12. REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO,
PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO
(BOE de 14 de junio de 2006)**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.—COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.**

“1. Sin perjuicio del respecto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la Disposición Final Segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adoptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios”.



Guía de la
negociación colectiva
2010

ISBN 978-84-8417-354-0



9 788484 173540



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS