



Guía de la
negociación
colectiva
2016



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS

MINISTERIO DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL
**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET: 16 - 2.350

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

GUÍA
DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
2016

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es/>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.

Edita y distribuye:

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Internet: www.meyss.es



AÑO 2016

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@meyss.es

NIPO papel: 270-15-045-4

NIPO PDF: 270-15-043-3

ISSN: 2443-9908

Depósito Legal: M-14708-2016

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro de acuerdo con los criterios medioambientales de contratación pública.

Imprime: Lerko Print, S.A.

Paseo de la Castellana, 121, 28046 Madrid

Impreso en España

PRESENTACIÓN

JAVIER GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO

Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Desde el año 2006, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la que se integran las organizaciones sindicales y empresariales más representativas junto con responsables de la Administración General del Estado, viene elaborando y publicando una guía para la negociación colectiva con la finalidad de difundir información sobre distintos aspectos y materias de la negociación colectiva en nuestro país.

Dicha actuación tuvo su origen en la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, y en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, en la que se estableció que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos asumiría funciones de observatorio de la negociación colectiva; funciones consistentes en esencia, entre otras, en la información, estudio y difusión de buenas prácticas en materia de negociación colectiva, en la idea de que sólo sobre la base del estudio de la negociación colectiva y de la difusión de ese conocimiento, sería posible desarrollar un sistema de relaciones laborales moderno, eficaz y acorde con las exigencias del momento.

Actualmente, esta actuación debe ser entendida en el contexto de las actividades que tiene reconocidas la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Novena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

La Comisión Consultiva no ha querido renunciar a la preparación y elaboración de una nueva versión de la Guía de Negociación Colectiva, no sólo para dar debido cumplimiento a cuanto se acaba de exponer, sino por la convicción de que la guía es un instrumento muy útil para expertos, especialistas que desarrollan su actividad profesional o académica en el

ámbito del análisis o de la puesta en práctica de las relaciones laborales, y para cuantas personas tengan algún interés en el conocimiento del funcionamiento del sistema de negociación colectiva y los resultados concretos del mismo. Y, sin la menor duda, para los representantes de las empresas y trabajadores que de una u otra forma, intervienen en los múltiples procesos de negociación colectiva determinando las condiciones de trabajo de varios millones de trabajadores.

Por lo demás, se ha mantenido la línea de trabajo desarrollada en las anteriores ediciones. De manera que la obra pretende facilitar una visión global del marco normativo de la negociación colectiva en España, dar a conocer tendencias y sugerir orientaciones, para que el sistema de negociación colectiva dé los mejores resultados en la práctica. Por ello, sus destinatarios son, sobre todo, personas expertas interesadas en la materia, en particular quienes intervienen día a día en la negociación de los convenios colectivos en los distintos ámbitos y unidades de negociación, ya sean los representantes de los trabajadores o de las empresas, verdaderos protagonistas y destinatarios directos de cada proceso de negociación.

Con esta finalidad, la Guía de la Negociación Colectiva 2016, cuyo contenido se acordó oportunamente en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, comienza ofreciendo una amplia información sobre la normativa, el contenido, el procedimiento y la eficacia de los convenios colectivos, para luego recoger una serie de recomendaciones orientadas a la nueva práctica de la negociación y, también, finalmente, la normativa actual sobre negociación colectiva.

La sistemática de trabajo ha sido similar a la seguida en anteriores ediciones. Partiendo de una propuesta inicial de actualización elaborada por el profesor Tomás Sala Franco, que recoge las novedades normativas, jurisprudenciales y doctrinales aparecidas en el período transcurrido desde la publicación de la anterior edición de la Guía, así como en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, los debates en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dan lugar a propuestas consensuadas por las partes representadas en la misma e, incluso, a otras propuestas de alcance diverso, que se someten todas ellas a la consideración del profesor ponente hasta llegarse al texto final, que es objeto de esta presentación.

No sería justo terminar esta presentación sin hacer mención a las personas que se han empeñado en lograr estos objetivos. En primer lugar, y de manera muy especial, al ya citado profesor Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Valencia, y Ex Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, sin cuya esforzada colaboración no se habría podido elaborar esta Guía. A los vocales de la Comisión que han trabajado para que la guía sea una realidad. Y, también, al personal de la Comisión Consultiva que, con su eficaz dedicación, han contribuido a la elaboración de esta Guía. A todos mi gratitud y reconocimiento personal. Y al MEYSS por su tradicional y decisiva implicación en su publicación.

Madrid, abril de 2016

Javier Gómez-Hortigüela Amillo
*Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos*

ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN	5

Parte primera

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

1. LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	25
1.1. EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN.....	25
1.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	25
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA	26
2.1. LA NORMATIVA APLICABLE.....	26
2.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	26
2.3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS MARCO.....	26
2.3.1. Los ámbitos de aplicación.....	26
2.3.2. Las partes negociadoras	27
2.3.3. El contenido de la negociación	27
2.3.4. El régimen jurídico	27
2.4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS.....	28
2.4.1. Los ámbitos de aplicación.....	28
2.4.2. Las partes negociadoras	31
2.4.3. El contenido de la negociación	37
2.4.4. El procedimiento de negociación.....	39

	<u>Pág.</u>
2.4.5. La eficacia jurídica	46
2.4.6. La eficacia personal.....	47
2.4.7. La administración del convenio colectivo	48
2.4.8. La impugnación judicial del convenio colectivo	51
2.4.9. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo	54
2.4.10. La duración del convenio colectivo	54
2.4.11. La adhesión y extensión del convenio colectivo.....	58
2.4.12. La modificación del convenio colectivo	60
3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS...	63
3.1. LA NORMATIVA APLICABLE.....	63
3.2. LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA.....	64
3.3. LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN	64
3.4. LAS PARTES NEGOCIADORAS.....	65
3.5. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN.....	65
3.6. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	66
3.7. LA EFICACIA JURÍDICA.....	66
3.8. LA EFICACIA PERSONAL.....	67
3.9. LOS CONFLICTOS DE CONCURRENCIA Y LA INAPLICACIÓN DEL ART. 84 DEL E.T	68
3.10. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	69
3.11. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO.....	70
3.12. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO	70
3.13. LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....	70
3.14. LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....	70
3.15. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	71
4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS.....	71
4.1. LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA	71
4.2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES MARCO Y SOBRE MATERIAS CONCRETAS	72
4.2.1. La normativa aplicable.....	72
4.2.2. Los ámbitos de aplicación.....	72

	<u>Pág.</u>
4.2.3. Las partes negociadoras	72
4.2.4. El contenido de la negociación	72
4.2.5. El procedimiento de negociación	72
4.2.6. La eficacia jurídica	73
4.2.7. La eficacia personal	73
4.2.8. La administración del acuerdo colectivo	73
4.2.9. La impugnación judicial del convenio colectivo	73
4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	73
4.2.11. La duración del acuerdo colectivo	73
4.3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS	74
4.3.1. La normativa aplicable	74
4.3.2. Los ámbitos de aplicación	74
4.3.3. Las partes negociadoras	74
4.3.4. El contenido de la negociación	75
4.3.5. El procedimiento de negociación	75
4.3.6. La eficacia jurídica	75
4.3.7. La eficacia personal	75
4.3.8. La administración del acuerdo colectivo	76
4.3.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	76
4.3.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	76
4.3.11. La duración del acuerdo colectivo	76
4.4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA	77
4.4.1. La normativa aplicable	77
4.4.2. Las unidades de negociación	77
4.4.3. Las partes negociadoras	78
4.4.4. El contenido de la negociación	78
4.4.5. El procedimiento de negociación	79
4.4.6. La eficacia jurídica y personal	79
4.4.7. La administración del acuerdo colectivo	79
4.4.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	79
4.4.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	80
4.4.10. La duración del acuerdo colectivo	80

4.5. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UN CONFLICTO COLECTIVO	80
4.5.1. La normativa aplicable.....	80
4.5.2. Las unidades de negociación.....	80
4.5.3. Las partes negociadoras	82
4.5.4. El contenido de la negociación	82
4.5.5. El procedimiento de negociación.....	82
4.5.6. La eficacia jurídica y personal	83
4.5.7. La administración del acuerdo colectivo	83
4.5.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	83
4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	84
4.5.10. La duración del acuerdo colectivo	84
4.6. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO O EN UNA DECISIÓN EMPRESARIAL DE EFECTOS COLECTIVOS.....	84
4.6.1. La normativa aplicable.....	84
4.6.2. Las unidades de negociación.....	85
4.6.3. Las partes negociadoras	85
4.6.4. El contenido de la negociación	86
4.6.5. El procedimiento de negociación.....	86
4.6.6. La eficacia jurídica y personal	87
4.6.7. La administración del acuerdo colectivo	87
4.6.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	88
4.6.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	88
4.6.10. La duración del acuerdo colectivo	88
4.7. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FUSIÓN Y ABSORCIÓN DE EMPRESAS	88
4.7.1. La normativa aplicable.....	88
4.7.2. Tres tipos de pactos de fusión de empresas	89
4.7.3. Los pactos meramente declarativos de derechos	89
4.7.4. Los pactos de fusión con contenido novatorio.....	89
4.7.5. Los pactos de mejora de las condiciones laborales....	90

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.....	97
2. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA.....	106
3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO.....	108
4. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	109
5. EL SIGNIFICADO REAL DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES CLÁSICAS: DE “VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD”, DE “RESPECTO DE DERECHOS ADQUIRIDOS” O DE “RESPECTO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS”, DE “ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE CONDICIONES” Y DE “DERECHO SUPLETORIO”.....	110
6. EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	114
7. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	115
8. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS.....	118
9. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.....	119
10. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	122

11. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO.	124
12. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RETRIBUCIONES.....	127
13. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.	129
14. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FALTAS Y SANCIONES.	131
15. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DERECHOS COLECTIVOS.	131
16. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL.....	133
17. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	134
18. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	140
19. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.	143
20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA.....	145
21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	146
22. LA PRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES	147
23. LA HOJA ESTADÍSTICA.....	151
24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR ..	152

Parte tercera**NORMATIVA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA**

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978): Art. 37..... 161
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE de 24 de octubre de 2015]: Art. 3, Art. 41, Título III, Disp. Adicionales Tercera, Novena y Décima, Disp. Transitoria Cuarta..... 162
3. REAL DECRETO 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio de 2010) 183
4. 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). 222
5. REAL DECRETO 1362/2012, de 27 de septiembre, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 28 de septiembre 2012). 232
6. III ACUERDO para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE de 20 de junio de 2015). 257

Parte primera

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN ESPAÑA**

TOMÁS SALA FRANCO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Valencia. Estudio General*

SUMARIO

Pág.

1. LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	25
1.1. EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN	25
1.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	25
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA	26
2.1. LA NORMATIVA APLICABLE	26
2.2. LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS	26
2.3. LOS CONVENIOS MARCO	26
2.3.1. Los ámbitos de aplicación	26
2.3.2. Las partes negociadoras	27
2.3.3. El contenido de la negociación	27
2.3.4. El régimen jurídico	27
2.4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS	28
2.4.1. Los ámbitos de aplicación	28
2.4.2. Las partes negociadoras	31
2.4.3. El contenido de la negociación	37

2.4.4.	El procedimiento de negociación	39
2.4.5.	La eficacia jurídica	46
2.4.6.	La eficacia personal	47
2.4.7.	La administración del convenio colectivo	48
2.4.8.	La impugnación judicial del convenio colectivo	51
2.4.9.	El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo	54
2.4.10.	La duración del convenio colectivo	54
2.4.11.	La adhesión y extensión del convenio colectivo	58
2.4.12.	La modificación del convenio colectivo	60
3.	LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS	63
3.1.	LA NORMATIVA APLICABLE	63
3.2.	LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA	64
3.3.	LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN	64
3.4.	LAS PARTES NEGOCIADORAS	65
3.5.	EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN	65
3.6.	EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	66
3.7.	LA EFICACIA JURÍDICA	66
3.8.	LA EFICACIA PERSONAL	67
3.9.	LOS CONFLICTOS DE CONCURRENCIA Y LA INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 84 DEL E.T.	68
3.10.	LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	69
3.11.	LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO	70
3.12.	EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO	70
3.13.	LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	70
3.14.	LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	70
3.15.	LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	71
4.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS	71
4.1.	LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA.....	71
4.2.	LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES MARCO Y SOBRE MATERIAS CONCRETAS.....	72
4.2.1.	La normativa aplicable	72
4.2.2.	Los ámbitos de aplicación	72
4.2.3.	Las partes negociadoras.....	72

	<u>Pág.</u>
4.2.4. El contenido de la negociación.....	72
4.2.5. El procedimiento de negociación.....	72
4.2.6. La eficacia jurídica.....	73
4.2.7. La eficacia personal.....	73
4.2.8. La administración del acuerdo colectivo.....	73
4.2.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.....	73
4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.....	73
4.2.11. La duración del acuerdo colectivo.....	73
4.3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS.....	74
4.3.1. La normativa aplicable.....	74
4.3.2. Los ámbitos de aplicación.....	74
4.3.3. Las partes negociadoras.....	74
4.3.4. El contenido de la negociación.....	75
4.3.5. El procedimiento de negociación.....	75
4.3.6. La eficacia jurídica.....	75
4.3.7. La eficacia personal.....	75
4.3.8. La administración del acuerdo colectivo.....	76
4.3.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.....	76
4.3.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.....	76
4.3.11. La duración del acuerdo colectivo.....	76
4.4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA.....	77
4.4.1. La normativa aplicable.....	77
4.4.2. Las unidades de negociación.....	77
4.4.3. Las partes negociadoras.....	78
4.4.4. El contenido de la negociación.....	78
4.4.5. El procedimiento de negociación.....	79
4.4.6. La eficacia jurídica y personal.....	79
4.4.7. La administración del acuerdo colectivo.....	79
4.4.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.....	79
4.4.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.....	80
4.4.10. La duración del acuerdo colectivo.....	80

	<i>Pág.</i>
4.5. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UN CONFLICTO COLECTIVO.....	80
4.5.1. La normativa aplicable	80
4.5.2. Las unidades de negociación	80
4.5.3. Las partes negociadoras.....	82
4.5.4. El contenido de la negociación.....	82
4.5.5. El procedimiento de negociación.....	82
4.5.6. La eficacia jurídica y personal	83
4.5.7. La administración del acuerdo colectivo	83
4.5.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.....	83
4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	84
4.5.10. La duración del acuerdo colectivo.....	84
4.6. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO O EN UNA DECISIÓN EMPRESARIAL DE EFECTOS COLECTIVOS.....	84
4.6.1. La normativa aplicable	84
4.6.2. Las unidades de negociación	85
4.6.3. Las partes negociadoras.....	85
4.6.4. El contenido de la negociación	86
4.6.5. El procedimiento de negociación.....	86
4.6.6. La eficacia jurídica y personal	87
4.6.7. La administración del acuerdo colectivo	87
4.6.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo	88
4.6.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	88
4.6.10. La duración del acuerdo colectivo.....	88
4.7. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FUSIÓN Y ABSORCIÓN DE EMPRESAS.....	88
4.7.1. La normativa aplicable	88
4.7.2. Tres tipos de pactos de fusión de empresas	89
4.7.3. Los pactos meramente declarativos de derechos	89
4.7.4. Los pactos de fusión con contenido novatorio	89
4.7.5. Los pactos de mejora de las condiciones laborales ..	90

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 jurídica 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 clases:

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

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

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

a) Los acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas, regulados en el Art. 83 del E.T.

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 sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (Arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del E.T.).
2. Los acuerdos colectivos de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio (Art. 82.3 del E.T.).
3. Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (Art. 41.2 del E.T.).
4. Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de sociedades.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA

2.1. LA NORMATIVA APLICABLE

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

2.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

4. Tres tipos.- Existen tres tipos de convenios colectivos estatutarios: los convenios colectivos marco, los convenios colectivos ordinarios y los convenios colectivos mixtos.

2.3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS 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 colectivos 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 E.T.).

2.3.2. Las partes negociadoras

6. Las partes negociadoras.- Las partes legitimadas para negociar los convenios colectivos marco son los sindicatos y asociaciones empresariales *“que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley”* [Arts. 87 y 88 del E.T.] (Art. 83.2 del E.T.).

2.3.3. El contenido de la negociación

7. Los convenios para convenir.- Los convenios colectivos marco no regulan las condiciones de trabajo aplicables a los 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 E.T.):

a) Bien articulando la negociación (repartiendo las materias que pueden negociarse en cada nivel): *“podrán establecer...cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva”*.

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.): *“...fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito”*.

8. Los convenios colectivos marco impropios o mixtos.- Cabe, desde luego, la existencia de convenios colectivos 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 colectivo marco (STS de 16 de noviembre de 1989, Ar/8068).

2.3.4. El régimen jurídico

9. El régimen jurídico.- El régimen jurídico de los convenios colectivos 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 E.T.).

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 E.T.) sin intervención alguna posible de la autoridad administrativa laboral (STC de 4 de febrero de 1986).

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 o condicionantes (STS de 26 enero de 2012, Rec. 185/2010):

a) En primer lugar, la jurisprudencia 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, doctrina que sigue vigente tras las últimas reformas), 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 del E.T. y de quórum del Art. 88 del E.T. (STS de 21 de septiembre de 2006, Ar/8730). Así, se ha considerado admisible la unidad funcional de las contratas ferroviarias con la limpieza (SS.TS de 21 de octubre de 2010, Rec. 56/2010 de 4 de noviembre de 2010, Rec. 9/2010) o la incorporación al sector de conservas vegetales de una nueva actividad relacionada con aquella y anteriormente carente de convenio (STS 11 de noviembre de 2010, Rec. 235/2009). Al contrario, se ha rechazado la incorporación de la asistencia a la tercera edad a un convenio colectivo de hostelería (STS de 2 de diciembre de 1996, Rec. 1149/1996).

b) En segundo lugar, la legitimación para negociar de ambas partes, no pudiendo negociar un convenio colectivo quien no esté legitimado legalmente (STS de 26 enero de 2012, Rec. 185/2010): Aunque *“es cierto que el artículo 83.1 del E.T. dispone que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, ...su capacidad negociadora queda limitada a sus posibilidades de representación y de legitimación para negociar”* (SS.TS de 3 de mayo de 2006, Rec. 27/2005; de 21 de septiembre de 2006, Rec. 27/2005; o de 21 de diciembre de 2010, Rec. 208/2009).

c) En tercer lugar, las reglas legales acerca de la concurrencia aplicativa entre convenios colectivos estatutarios, aunque propiamente no limita 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 posterior de distinto ámbito (Art.84 del E.T.), salvo que se dé alguna de las siguientes excepciones:

1ª) Que el acuerdo interprofesional o convenio marco aplicable establezca por pacto expreso la posibilidad de concurrencia, dado que el principio de no concurrencia posee carácter dispositivo al admitirse *“pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2”* (Art. 84.1 del E.T.). Como ya se señaló antes, el Art. 83.2 del E.T. prevé que mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos marco se *“podrá establecer la estructura de la negociación colectiva, fijando en su caso las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito”* (aplicación del convenio posterior, aplicación del más específico, aplicación del más favorable, etc.) (SS.TS de 17 octubre de 2001, Rec. 4637/2000 o de 10 julio de 2007, Rec. 27/2006).

2ª) Que el propio convenio colectivo admita la concurrencia de otro convenio colectivo (STS de 1 de octubre de 1998, Ar/7801).

3ª) *“Salvo pacto en contrario negociado según el Art. 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de*

legitimación de los Arts. 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación” (Art. 84.3 del E.T.). En estos casos, “salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el Art. 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica” (Art. 84.4 del E.T.; STS de 19 julio de 2007, Rec. 31/2006).

4ª) Los convenios de empresa, de grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior y tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias (Art. 84.2 del E.T.; STS de 8 de julio de 2014, Rec.164/2013): a) la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa; f) las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; g) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el Art. 83.2 (acuerdos interprofesionales y convenios marco). En todo caso, los acuerdos interprofesionales y convenios marco a que se refiere el Art. 83.2 del E.T. “no podrán disponer de la prioridad aplicativa” de los convenios de empresa, de grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

Cuestionada la constitucionalidad de esta prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, de grupo de empresas y de empresas vinculadas, por entenderse atentatoria del derecho de negociación colectiva

y la fuerza vinculante de los convenios colectivos y de la libertad sindical, las SS.TC de 16 de julio de 2014 y de 22 de enero de 2015 han declarado su constitucionalidad.

12. El ámbito personal de aplicación.- El convenio colectivo puede negociarse para todos los trabajadores de la empresa o para una parte de ellos, existiendo en principio libertad para negociar por separado determinados grupos de trabajadores de una empresa, siempre que no se atente contra el principio de igualdad de trato, debiendo tener una justificación objetiva y razonable (Arts. 14 CE y 17 del E.T.; STC 136/1987, de 22 de julio).

De esta 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*”) (STC 136/1987, de 22 de julio o SS.TS de 28 de julio de 2003, Ar/8721, de 16 de junio de 2009, Rec. 145/2007 o de 27 de diciembre de 2010, Rec. 229/2009), si bien estas exclusiones deben interpretarse de forma estricta (STS de 18 de julio de 2005, Rec. 111/2004).

La exclusión de los trabajadores temporales es discriminatoria (Art. 15.6 del E.T.; SS.TC 52/1987, de 7 de mayo, 136/1987, de 22 de julio; o SS.TS de 5 de mayo de 2009, Rec. 2019/2008 y de 7 de diciembre de 2011, Rec. 4574/2010), al igual que la de los trabajadores adheridos a un acuerdo extraestatutario (STS de 14 de marzo de 2007, Ar/3389) o de los trabajadores a tiempo parcial (SS.TC 253/2004, de 22 de diciembre y 61/2013, de 14 de marzo).

2.4.2. Las partes negociadoras

13. Las partes negociadoras en los convenios colectivos supraempresariales.- Las partes negociadoras de los convenios colectivos supraempresariales son (con carácter general, ver STS de 21 de octubre de 2013):

a) Del lado de los trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o a nivel de Comunidad Autónoma y sus afiliados (STC de 29 de enero de 1987) 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 E.T.). 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). No cabrá que negocie una coalición de sindicatos que no alcancen el 10 por 100 de representatividad (STC de 16 de marzo de 1989).

b) Del lado de los empresarios, las asociaciones empresariales acogidas a la Ley 19/1977, de 1 de abril (STS de 20 junio 2006, Rec. 189/2004) que cuenten con el 10 por 100 como mínimo de los empresarios (en el sentido del art. 1.2 del E.T.) del ámbito geográfico y funcional del convenio, siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por 100 de los trabajadores afectados (art. 87.3.c) E.T.; STS 3 diciembre 2009, Rec. 84/2008), sin que puedan negociar las coaliciones de asociaciones empresariales minoritarias de menos del 10 por 100 de representatividad) ni las asociaciones empresariales que incluyan a empresarios y a trabajadores autónomos (STS de 21 de noviembre de 2002).

En los sectores en los que no existan asociaciones empresariales con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los convenios colectivos sectoriales *“las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de las empresas o trabajadores”* (Art. 87.3 del E.T.).

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 E.T.).

14. El control de la representatividad de las partes negociadoras.-

El control de la representatividad de los sindicatos negociadores es 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 E.T.).

Lo que ofrece mayor dificultad es la medición de la representatividad empresarial dado que no existe un sistema de medición seguro o archivo público capaz de ofrecer datos fiables. Podrían utilizarse, en este sentido, para medir el número de empresas, los censos de la Tesorería General de la Seguridad Social, el Registro Mercantil o el Censo Fiscal de Actividades Comerciales e Industriales; para medir el de las asociaciones, el Registro previsto por el Art. 3 de la Ley 19/1977, de 1 de abril; y para medir el número de trabajadores empleados, los documentos de cotización a la Seguridad Social o los datos del SEPE, de la EPA u otros. A este fin debe contribuir como un avance decisivo el cumplimiento de la obligación de comunicar los códigos de los convenios colectivos de aplicación en los trámites de inscripción o variación de datos de las empresas y en los de alta o variación de datos de los trabajadores, establecida por el Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos Reglamentos de la Seguridad Social.

El mayor problema reside en constatar el número de empresas afiliadas a una asociación empresarial. Este problema ha sido solventado por los tribunales mediante la técnica de presumir la legitimación negociadora de la asociación empresarial que haya sido reconocida como interlocutora en las negociaciones por la contraparte sindical (SS.TS de 25 de enero de 2001, Ar/205, de 4 de noviembre de 2010, Ar/8469 o de 29 de noviembre de 2010, Ar/243), sólo desvirtuable por prueba en contrario de quien lo impugna (SS.TS de 7 de julio de 2004, Ar/7070, de 4 de noviembre de 2010, Ar/8469, de 29 de noviembre de 2010, Ar/2430 o de 24 de junio de 2014, Rec. 225/2013).

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

personal: Art. 8.2.b) de la LOLS) que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa (Art. 87.1 del E.T.).

La ley establece la preferencia en la negociación de las secciones sindicales, “*cuando éstas así lo acuerden*” (Art. 87.1 E.T.).

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).

En cualquier caso, todas las secciones sindicales de empresa a las que se refiere el Art. 8.2 b) de la LOLS tendrán derecho a formar parte de la comisión negociadora y no podrá una representación sindical mayoritaria excluir a otras legitimadas (STS de 1 de julio de 1999, Ar/5272).

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 del comité de empresa o con un solo delegado de personal (STS de 5 de marzo de 2007, Ar/2128).

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 la comisión negociadora por el comité intercentros, de existir y siempre que el convenio le atribuya tales funciones (STS de 25 de julio de 2000, Ar/7644).

En todo caso, no podrá negociarse un convenio de empresa con varios centros de trabajo por los representantes unitarios (delegados de personal o comités de empresa) de un solo centro (SS.TS de 30 de septiembre de 2008 o de 7 de marzo de 2012, Rec. 37/2011; y de 20 de mayo de 2015 y de 9 y 10 de junio de 2015, como tampoco un convenio de centro de trabajo por los representantes unitarios de otro centro, cosa que sí podría hacerse en ambos casos por secciones sindicales constituidas a nivel de empresa (SAN de 13 de junio de 2014) así como por el comité intercentros cuando esté facultado para ello (SS. AN de 5.9.14 y 9.9.15).

b) Del lado empresarial, el empresario o sus representantes (Art. 88.1 del E.T.). 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 o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones

organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación (“empresas en red”).- En los convenios colectivos de grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la establecida para los convenios sectoriales (ver supra) (Art. 87.1 del E.T.). Del lado empresarial, estará legitimada para negociar la representación de dichas empresas.

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 “*con perfil profesional específico*” (caracterizados 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 secciones sindicales designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta*” (Art. 87.1, párrafo 4º del E.T.).

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 E.T.).

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

1º) 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, respectivamente (Art. 88.1 del E.T.; STS 4 de junio de 2014, Rec. 111/2013).

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 sí cabrán las autoexclusiones (SS.TS 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 de 15 de marzo de 1999, Ar/2917).

En los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores o asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por los sindicatos más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma y por las asociaciones empresariales estatales o autonómicas que posean en el primer caso el 10 por 100 o en el segundo el 15 por 100 de las empresas o trabajadores en su respectivo ámbito (Art. 88.2 del E.T.).

2º) 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 E.T.), 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 E.T.):

a) En cuanto a las materias negociables, la ley habla de “*materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales*” (Art. 85.1 del E.T.) y de “*materias de Seguridad Social*” (Arts. 39, 191 y 192 de la LGSS).

b) Sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes en los convenios colectivos, será obligatorio negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o, en su caso, planes de igualdad (Art. 45 de la LOIMH), deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores que se articulará en la negociación colectiva 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*” (Art. 85.2 del E.T.).

c) 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 E.T.). Estos preceptos de derecho necesario constituirán las paredes, el techo y el suelo de la negociación colectiva, que deberá realizarse dentro de esos límites (SS.TC de 30 de abril de 1985 o de 20 de diciembre de 1990).

d) 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 E.T.: 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 personas pertenecientes a/o relacionadas con 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). Este principio de igualdad de trato alcanza tanto a las discriminaciones entre trabajadores de la empresa – cláusulas que establecen retribuciones inferiores para las mujeres para idénticos trabajos (STC de 1 de julio de 1991), que fijan pluses de antigüedad distintos para los trabajadores de la empresa (STS de 27 de noviembre de 1991, Ar/8420), que establecen una doble escala retributiva en función de la fecha de incorporación a la empresa (STS de 20 de septiembre de 2002, Ar/500), que excluyen a los trabajadores temporales (SS.TC de 7 de mayo o de 22 de julio de 1987), que fijan condiciones inferiores para el personal no fijo (STC de 31 de mayo de 1993) o para el personal fijo en atención a la fecha de entrada en la empresa (STS de 18 de diciembre de 1997, Ar/9517), que establecen condiciones inferiores para los trabajadores a tiempo parcial no justificadas en el principio de proporcionalidad (STS de 27 de noviembre de 1991, Ar/8420) o para los trabajadores afiliados a determinados sindicatos (STS de 18 de enero de 1995, Ar/357),- como a las discriminaciones que afecten a terceros (cláusulas de seguridad sindical vinculando la contratación o las condiciones de trabajo a la afiliación a los sindicatos firmantes).

e) 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 convertidas 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 E.T.; SS.TC de 28 de junio de 1993 o de 30 de abril de 1996).

f) En cuanto a las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, “*se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos 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 la Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas*”

(Disposición Adicional Décima del E.T., declarada constitucional por la STC de 22 de enero de 2015).

g) Están prohibidas las cláusulas gravemente lesivas de los intereses de terceros (ver Infra 40).

20. El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos.-

La ley establece que, *“sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los párrafos anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente”* (Art. 85.3 del E.T.):

1º) En primer lugar, *«la determinación de las partes que los conciertan»*, que no son otras que las legitimadas por los Arts. 87 y 88 del E.T. (Art. 85.3.a del E.T.).

2º) En segundo lugar, el *«ámbito personal, funcional, territorial y temporal»* de aplicación del convenio (Art. 85.3.b del E.T.).

3º) En tercer lugar, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo (Art. 85.3.c del E.T.).

4º) En cuarto lugar, la forma, condiciones y plazo mínimo de preaviso de la denuncia del convenio colectivo (Art. 85.3.d del E.T.).

5º) En quinto lugar, la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83 (Art. 85.3 e) del E.T.).

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 E.T.), mediante comunicación por escrito dirigida a la otra parte –debiendo enviar una copia a la autoridad administrativa

laboral competente a efectos de registro-, sin que el incumplimiento de esta obligación anule el convenio colectivo (STS de 25 de enero de 2001, Ar/2065) ya que el registro y publicación del convenio posteriormente subsana esta irregularidad, con el siguiente contenido (Art. 89.1 del E.T.):

a) La legitimación que se ostente según los arts. 87 y 88 del E.T. (STS de 21 de mayo de 1997, Ar/4279).

b) Los ámbitos de aplicación (territorial, funcional, personal y temporal) del convenio.

c) Las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción de la negociación sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio (Art. 89.1 del E.T.).

22. El deber de negociar.- El Art. 89.1 del E.T. establece el deber de negociar de la parte receptora de la comunicación de apertura de negociaciones. Por deber de negociar hay que entender, no solamente la mera evacuación dentro del plazo establecido de la correspondiente contestación afirmativa, sino también «la adopción de las medidas procedentes para que la negociación se haga realidad», si bien, en ningún caso, el deber de negociar significa obligación de llegar a un acuerdo (STS de 30 de septiembre de 2003, Ar/4750).

La parte receptora de la comunicación 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, el intento de negociar en una unidad de negociación inapropiada, la existencia de un convenio marco que hubiere prohibido la negociación en este ámbito -STS de 3 de junio de 1999, Ar/6734- o cuando ya se está negociando en un ámbito superior -STS de 28 de febrero de 2000, Ar/2246-), o cuando se trate de revisar un convenio en vigor, salvo cuando se trate de un convenio colectivo de empresa, de grupo de empresas o de empresas vinculadas, que podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de los de ámbito superior (Art. 84.2 del E.T.).

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 E.T.). En cualquier caso, deberá contestar por escrito y motivadamente (Art. 89.1 del E.T.).

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 177 y ss. de la LRJS) 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 E.T.), si bien nunca 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 E.T.), cuyo número máximo será, en los convenios de ámbito empresarial o menor, de 13 por cada una de las partes y, en los convenios de ámbito supraempresarial, de 15 (Art. 88.4 del E.T.). 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 E.T.*” de que todo sindicato y asociación empresarial con legitimación inicial forme parte de la comisión negociadora. Resulta atentatorio de la

libertad sindical atribuir un número menor de puestos a un sindicato por una minoración injustificada de su representatividad o aumentar el número de miembros de otro sindicato (SS.TC de 24 de noviembre de 1987 y de 20 de junio de 1991). Una vez constituida la comisión negociadora, no influirán sobre ella los resultados electorales posteriores (STS de 18 de diciembre de 1995, Ar/9308), no pudiendo revocarse a los representantes durante la negociación del convenio colectivo (STS de 1 de junio de 1990, Ar/5001).

La comisión podrá tener un presidente designado de mutuo acuerdo entre las partes, para dirigir y moderar las sesiones, con voz pero sin voto (Art.88.3 del E.T.).

Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario (Art. 88.5 del E.T.).

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. 88.3 del E.T.).

El necesario nombramiento de un secretario viene establecido en el Art. 88.5 del E.T.

El secretario deberá levantar acta de todas las sesiones y firmarlas junto con un representante de cada una de las partes. Ahora bien, nada obsta para que el secretario de la comisión negociadora sea ajeno o miembro de la misma, existiendo en este punto plena libertad para las partes en orden a su nombramiento.

Estas actas no poseen «*relevancia vinculante*» y sólo son «*instrumento de obligado acatamiento*» cuando se incorporan al convenio por voluntad de las partes (STS de 9 de marzo de 1998, Ar/2372).

24. El deber de negociar de buena fe.- El Art. 89.1 del E.T. 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 E.T.).

El art. 89.1 del E.T. se refiere a la «*violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes*», indicando que en el supuesto que se dé, y «*ambas partes comprueben su existencia*», se suspenderá de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella (STS de 22 de febrero de 1999, Ar/2017).

Acerca de lo que deba entenderse por violencia, «tanto sobre las personas como sobre los bienes», nada concreta el E.T., pudiendo, no obstante, afirmarse con toda seguridad que las acciones colectivas consideradas lícitas por la Constitución (arts. 37.2 relativo a los conflictos colectivos y 28.2 relativo a la huelga) no constituirán «violencia» en ningún caso y no autorizarán consiguientemente la suspensión de las negociaciones.

A partir del Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva de 1997 se ha pactado un “*Código de buena conducta negocial*”, mantenido en los Acuerdos Interconfederales posteriores, donde se concreta esta obligación de negociar de buena fe. En el III AENC 2015-2017 las organizaciones firmantes consideran necesario “*conseguir una negociación colectiva transparente y eficaz*” y para ello instan a las partes negociadoras a establecer un procedimiento para dar agilidad y seguridad a la negociación, incluyendo medidas como:

- “Calendario de reuniones.
- Formalización de las convocatorias de reunión, con inclusión de temas a tratar, documentación y propuestas.
- Elaboración y firma de actas de reunión, en donde queden recogidas las posiciones de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- Compromiso de acudir a procedimientos de mediación para resolver discrepancias sobre materias concretas durante el proceso negociador, y al arbitraje si así lo prevé el convenio o lo deciden las partes.
- Delegar en una persona de cada parte negociadora para poder realizar cualquiera de los trámites que sean necesarios ante la Autoridad Laboral.
- Procurar una mejora significativa en las técnicas regulatorias de los convenios, de forma que se consiga una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, haciéndolas más accesibles en su entendimiento a los trabajadores y empresarios, y originando menos conflictividad interpretativa en su aplicación”.

La jurisprudencia ha concretado la exigencia legal de negociar de buena fe:

a) La buena fe negocial no impone alcanzar un acuerdo final (STS de 9 de marzo de 1998, Ar/2372).

b) La buena fe negocial implica mantener una actitud dialogante, violando este deber la formulación de una oferta irrevocable que provoca la ruptura de las negociaciones (STC de 5 de mayo de 2000).

c) La buena fe negocial no impone el deber de reanudar conversaciones ya finalizadas, salvo cuando se plantean plataformas negociadoras novedosas en el contenido o en el tiempo (STS de 30 de septiembre de 1999, Ar/8395).

d) No hay violación del deber de negociar de buena fe si, rotas las negociaciones, se pacta un convenio colectivo extraestatutario con uno solo de los negociadores iniciales (STS de 1 de marzo de 2001, Ar/2829).

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 de la LOLS y 177 y ss. de la LJS) 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 E.T.).

El término legal de “representaciones” se entiende referido por la jurisprudencia a las “partes negociadoras” y no a los “miembros de la comisión negociadora” por cada una de las partes (STC de 2 de junio de 1991; 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).

Los preacuerdos obtenidos durante la negociación carecen de entidad definitiva pudiendo modificarse en posteriores reuniones, por lo que sólo el acuerdo final gozará de eficacia (STS de 19 de junio de 1991, Ar/5155).

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

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

2ª) Declarar, alternativamente, una huelga.

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

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 E.T.). Los acuerdos provisionales, preliminares o preparatorios carecen de eficacia si no se incorporan al acuerdo final (STS de 29 de abril de 2010, Jur. 213719).

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

1º) 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 del momento en que las partes negociadoras lo firmen (Art. 90.2 del E.T.). Se trata de una obligación que se impone a la comisión negociadora.

Existen a estos efectos un registro de convenios colectivos de ámbito estatal o supraautonómico adscrito a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, registros en las distintas comunidades autónomas y también en las áreas funcionales de Trabajo e Inmigración de las ciudades de Ceuta y Melilla, todos ellos con funcionamiento a través de medios electrónicos.

A fin de iniciar el trámite la persona designada por la comisión negociadora habrá de remitir a través de medios electrónicos al Registro de la autoridad laboral que tenga atribuidas las competencias los siguientes documentos:

1) La solicitud de inscripción cumplimentada con los datos establecidos en el anexo 1 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de

convenios y acuerdos de trabajo, conforme al procedimiento establecido en esta norma.

2) Texto original del convenio firmado por los componentes de la comisión.

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

4) Hojas estadísticas cumplimentadas conforme a los modelos oficiales existentes (Anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del RD 713/2010).

2º) En segundo lugar, la remisión del convenio registrado en el plazo de ocho días hábiles para su depósito en la Base de Datos Central, ubicada en la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (art. 17 RD 713/2010). Se trata de una obligación que se impone a la autoridad laboral que registró el convenio y no a la comisión negociadora.

3º) 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 veinte días, a contar desde la presentación del mismo en el registro (Art. 90.3 del E.T.).

La función de registro, depósito y publicación del convenio es de tipo instrumental, siendo su finalidad la de *“asegurar la publicidad del mismo”* (STC de 5 de diciembre de 1988). A ello se une la función de control previo de legalidad de los convenios que la ley atribuye asimismo a la autoridad laboral (art. 90.5 E.T. y RD 713/2010) y se traduce en la facultad de remitirlos a la jurisdicción social en los casos de presunta ilegalidad o lesividad (arts. 163 y 164 LJS).

El incumplimiento de la obligación de registro por parte de la comisión negociadora hará imposible su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y, por ello, resultará inaplicable jurídicamente como convenio colectivo estatutario. Mientras que el incumplimiento de las obligaciones de depósito y envío para su publicación por parte de la autoridad laboral competente provocará la exigencia de responsabilidades a la Administración incumplidora.

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 E.T.; SS.TC 58/1985, de 30 de abril, 105/92 de 1 de julio o 151/1994 de 23 de mayo). 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 E.T.; STC de 1 de julio de 1992) y las renunciaciones de los trabajadores (Art. 3.5 del E.T.; STS de 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 de 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 E.T.; 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 y Seguridad Social, podrá sancionar administrativamente las infracciones empresariales consistentes en incumplimientos del convenio colectivo (Art. 5 de la LISOS).

f) Finalmente, cabrá la impugnación en suplicación o en casación 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. 191.3 f) y 206 LJS; 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 E.T.), 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), no siendo lícito pactar en un contrato individual el sometimiento a un convenio colectivo distinto del aplicable (STS de 16 de junio de 1998, Ar/7791).

b) Que, si durante la vigencia del convenio se altera 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 órganos de la jurisdicción social, bien a través del procedimiento especial de conflicto colectivo, bien a través de los procedimientos ordinarios o especiales individuales (Art. 91 del E.T.).

33. La interpretación de las comisiones paritarias.- Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos (Art. 91.1 del E.T.).

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente (Art. 91.3 del E.T.).

Las resoluciones de las comisiones paritarias sobre aplicación e interpretación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos (Art. 91.4 del E.T.) y serán objeto de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos correspondiente (Art. 2.1 c) RD 713/2010).

El V ASAC establece como Anexo algunas recomendaciones para el funcionamiento “rápido y efectivo” de las comisiones paritarias:

a) A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.

b) Deben programarse reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en la agenda de los miembros y que puedan ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso ha de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya asuntos urgentes a decidir.

c) Ha de facilitarse la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales a las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que los miembros no tengan que estar físicamente reunidos para el funcionamiento válido de la comisión.

d) Los miembros han de tener siempre suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.

e) Los plazos para la adopción de decisiones deben contar a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria.

f) El sometimiento del conflicto a la comisión ha de hacerse mediante los menores trámites formales posibles, así como con la mínima exigencia documental.

g) El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.

h) Tales plazos han de ser lo más breves posibles. En determinados casos, ya están establecidos legalmente (Art. 41.6 del E.T.). Plazos menores a 10 días deben ser la regla general y deben preverse plazos menores para asuntos de urgencia (48-72 horas).

i) La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones – o incluso mayoría simple de los votantes - y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.

j) En los convenios colectivos sectoriales, especialmente los estatales, o en los de grandes empresas, la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas.

k) También en esos convenios colectivos, la regla general ha de ser la existencia de especialización por materias de distintas comisiones paritarias a efectos de evitar acumulaciones de trabajo que limite su eficacia.

34. Los procedimientos autónomos de solución de conflictos interpretativos.- El Art. 91.2 y 5 del E.T. prevé la posibilidad de pactar en los convenios marco y acuerdos interprofesionales sobre materias concretas procedimientos autónomos (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes) para la solución de conflictos (colectivos o individuales, “*cuando las partes se sometan a ellos*”) 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 E.T. (Art. 91.2 del E.T.).

La impugnación de estos acuerdos y laudos arbitrales se hará por los mismos procedimientos y motivos previstos para los convenios colectivos y específicamente 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 de 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 de 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 trata 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 social a través de un procedimiento especial regulado en los Arts. 163 y ss. de la LJS (Art. 90.5 del E.T.), 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 LJS prevé la posibilidad de impugnar judicialmente el convenio colectivo a través del procedimiento especial de conflicto colectivo, con determinadas especialidades, en dos casos:

1) 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) 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. Las 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 E.T.):

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 de 30 de septiembre de 2008, Ar/7307).

b) Por terceros lesionados 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. 166.3 de la LRJS). El efecto de la resolución anulatoria se producirá “*ex tunc*”, al tener la acción de nulidad naturaleza declarativa y no constitutiva (SSTS de 11 de mayo de 2010, Jur. 202022; de 15 de junio de 2010, Jur. 288209; de 21 de junio de 2010, Jur. 264390).

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 y Seguridad Social (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 la fijación de la fecha de entrada en vigor del convenio (Art. 90.4 del E.T.), fecha que podrá ser la de publicación oficial del convenio, anterior o posterior a ella e, incluso, anterior a la finalización de las negociaciones, admitiéndose la retroactividad total o parcial del convenio, al permitir la ley, con carácter general, pactar distintos períodos de vigencia *«para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio»* (Art. 86.1 in fine del E.T.), siendo las prácticas más frecuentes en este sentido las de pactar hacia el futuro que las condiciones salariales duren menos tiempo que el convenio colectivo (cláusulas salariales y de revisión salarial) y, hacia el pasado, que las condiciones económicas del nuevo convenio se apliquen al período que medie entre la terminación de la vigencia del convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo (STS de 15 de septiembre de 1989, Ar/6444). En este último sentido, el convenio colectivo resultará aplicable no sólo a los trabajadores que mantuviesen vivo su contrato de trabajo en la fecha de firma del mismo, sino también a los que han prestado servicios en el pasado y en tal fecha ya habían extinguido su contrato (STS, u.d., de 13 de noviembre de 2007, Ar/9214).

43. La duración del convenio colectivo.- La fijación de la duración del convenio corresponde igualmente a las partes negociadoras, no estableciéndose en el E.T. una duración mínima o máxima, pudiéndose

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 (Art. 86.1 del E.T.).

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 y en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio (Art. 86.3 del E.T.) (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 E.T.), 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) o pactar una prórroga menor o mayor que la legal de año a año, pactar una prórroga indefinida en tanto no medie denuncia o la denuncia tácita o automática con la llegada del término final.

La denuncia habrá de ser hecha por alguna de las partes que negociaron el convenio colectivo, esto es, por sujetos que tienen legitimación plena, no bastando la legitimación inicial (STS de 21 de mayo de 1997, Ar/4279, STSJ de Castilla-La Mancha de 23 de septiembre de 2010, STSJ de Extremadura de 21 de mayo de 2002 o STSJ Madrid de 6 de julio de 2015). No obstante ello, la denuncia efectuada por los sujetos que tengan una simple legitimación inicial producirá plenos efectos sobre la vigencia de un convenio, si la mesa negociadora se constituye posteriormente con los sujetos que suman la legitimación plena (STSJ de Andalucía/Málaga, de 23 de enero de 2014, JUR 2014\128090). No pudiendo, desde luego, realizar la denuncia empresas aisladas o trabajadores afectados por el convenio (STCT de 8 de febrero de 1983, Ar/1649).

La STS de 21 de mayo 1997 (RJ 1997\4279) vincula la legitimación para denunciar no con los sujetos que firmaron o no el convenio sino con los que tengan la legitimación plena en el momento de la denuncia para constituir la mesa negociadora del nuevo convenio.

Por lo demás, la denuncia podrá realizarse «*ante tempus*» por mutuo acuerdo de las partes (STS de 18 de octubre de 2004, Ar/2005/143), siempre que los sujetos que negocien la revisión del convenio reúnan los requisitos de legitimación previstos en los Arts. 87 y 88 del E.T. (Art. 86.1 del E.T.: “*durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión*”).

Cabría pensar en la posibilidad de que una de las partes pretendiera la denuncia “*ante tempus*” por aplicación de la cláusula «*rebus sic stantibus*». Sin embargo, la doctrina judicial se muestra reticente a su admisión “*dado que su limitada vigencia (del convenio) y fundamentalmente la libertad de las partes para crear nuevos y posteriores convenios, hacen más dinámica la solución para situaciones de desequilibrio que puedan sobrevenir*” (STCT de 20 de abril de 1987, Ar/ 9078), pudiendo además la empresa descolgarse del convenio en una serie de materias (Art. 82.3 del E.T.).

La denuncia habrá 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 E.T.).

La denuncia habrá de hacerse a la contraparte en la negociación, debiendo enviarse una copia de la misma a la autoridad administrativa laboral para su registro (Art. 2.2 del RD 713/2010, de 28 de mayo).

45. La ultractividad normativa.- El Art. 86.3 del E.T. establece la que se denomina ultractividad normativa al señalar que, “*la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen*”.

La ultractividad normativa del convenio anterior finaliza cuando las partes alcancen acuerdo sobre el nuevo convenio que sustituya al anterior o, en ausencia de acuerdo de revisión, cuando acuerden cerrar dicha unidad de negociación por estar de acuerdo las partes en someterse a un convenio colectivo de ámbito superior.

En caso de desacuerdo de las partes (tanto para revisar el convenio anterior como para someterse a un convenio de ámbito superior), transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y, en ausencia de convenio

colectivo, se mantendrá la aplicación de las condiciones del convenio colectivo con carácter contractual, pudiendo ser modificadas en su caso por la vía del art. 41 del E.T. (Art. 86.3 del E.T.; STS de 22 de diciembre de 2014, Rec. 264/2014).

Por otra parte, siempre cabrá la posibilidad de pactar un acuerdo de empresa o de carácter supraempresarial de carácter temporal por el que se mantengan las condiciones convencionales anteriores.

En este sentido, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 1017 viene a recomendar lo siguiente:

“ Con respecto a la regulación convencional de la ultraactividad, se proponen las siguientes medidas:

- La renovación y actualización de los convenios, en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación. Posibilitando la continuidad de las unidades de negociación, primándose para ello la buena fe negocial.

- Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.

- Los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.

- Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (V ASAC) y de carácter autonómico.

- Las organizaciones firmantes de este Acuerdo promoverán cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos conforme a lo aquí recogido, y el cumplimiento de las anteriores recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas.”

Por lo demás, la ley prevé que, *“mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del*

procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio” (Art. 86.3 del E.T.).

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 E.T.), pudiéndose disponer sobre los derechos reconocidos en aquel (Art. 82.4 del E.T.). 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; de 16 de noviembre de 2006, y de 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 E.T.):

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 Empleo y Seguridad Social o Administración Laboral Autónoma, 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 E.T.).

En todo caso, el Art. 87.3 del E.T., al establecer que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los convenios colectivos sectoriales las asociaciones empresariales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que cuenten con el 10 por 100 o el 15 por 100 o más, respectivamente, de las empresas o trabajadores en su respectivo ámbito, sin suprimir la extensión administrativa de los convenios colectivos, facilita la negociación de los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior, evitando así tener que acudir al mecanismo de la extensión administrativa.

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 R.D. 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 oídas 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 el caso de extensiones que no excedan del ámbito de una Comunidad Autónoma (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 del convenio 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 E.T.).

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. Las modificaciones del convenio colectivo.- La Ley prevé la posibilidad de la inaplicación por parte de las empresas del convenio colectivo (descuelgues del convenio colectivo vigente) en una serie de materias y en determinadas circunstancias (Art. 82.3 del E.T.). Así:

- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa,

en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- Las materias de posible inaplicación son las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- El procedimiento a seguir será el siguiente:

1) Realizar un periodo de consultas con los representantes legales del personal en la empresa. De no existir representación, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme lo dispuesto en el Art. 41.4 del E.T. (opción de los trabajadores por una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o por una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector a que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma). Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá

determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

2) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3) Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Art. 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Art. 91 del E.T.

4) Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. Mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas se podrá establecer la actuación de la CCNCC en el ámbito territorial de aquellas Comunidades Autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la CCNCC mientras estos órganos no se constituyan. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será

recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Art. 91 del E.T. Esta posibilidad de intervención de la CCNCC ha sido declarada constitucional por la STC de 22 de enero de 2015.

- El resultado de los procedimientos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Cuestionada la constitucionalidad del arbitraje obligatorio de la CCNCC por atentar a la fuerza vinculante de los convenios colectivos (Art. 37.1 de la CE) y al derecho a la tutela judicial efectiva del Art. 24 de la CE, la STC de 16 de julio de 2014 lo ha declarado plenamente compatible con ambos preceptos constitucionales por *“tratarse de una medida excepcional que resulta justificada, razonable y proporcionada”*, porque no impide el posterior conocimiento jurisdiccional de la cuestión y porque *“su fin resulta proporcionado y justificado: procurar una solución extraprocésal de la controversia, lo cual es beneficioso para las partes”*.

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 implantación legal a lo largo del Título III del E.T. le son de aplicación (STS de 2 de febrero de 2005, Ar/2914).

En todo caso, las posiciones jurisprudenciales son claras y rotundas acerca de la admisión en nuestro ordenamiento de este tipo de convenios colectivos. El Tribunal Constitucional ha reconocido expresamente la posibilidad de negociar convenios colectivos extraestatutarios (SS.TC de 27 de junio de 1984, de 29 de Julio de 1985 y de 8 de junio de 1989) y en los Tribunales ordinarios existe hoy una doctrina legal consolidada que los admite y reconoce explícitamente (Por todas, STS, u.d., de 21 de junio de 1994, Ar/5464).

3.2. LOS DISTINTOS 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 E.T.: 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 E.T. (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 E.T. que prohíbe, salvo excepciones, la concurrencia de convenios 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 E.T. 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 de 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). Como el acuerdo tiene eficacia personal limitada no existe un derecho a negociar que deban respetar los demás sindicatos, ni tampoco las empresas o asociaciones empresariales (SSTS de 28 de mayo de 2009, Ar. 3257; 16 de diciembre de 2009, Ar. 2010/2133).

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 25 de febrero de 2006, Ar/2873).

La jurisprudencia, sin embargo, 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 trabajadores 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 E.T. (STS de 24 de febrero de 2005, Ar/2914) ni los trámites de depósito, registro y publicación oficial del Art. 90.2 y 3 del E.T. y quedan sustraídos al control de la autoridad laboral. Lo anterior no obstante, se puede solicitar el depósito de estos convenios colectivos conforme a lo dispuesto en la D.A. 2ª del RD 713/2010.

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 estos 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 E.T., 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 E.T.

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 E.T. (STS de 30 de noviembre de 1998, Ar/10047), que la irrenunciabilidad de derechos del Art. 3.5 del E.T. 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 de 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 firmantes, siendo esta eficacia personal limitada la diferencia esencial con los convenios colectivos estatutarios (STS u.d. de 12 de diciembre de 2006, Rec. 2006/21). Así, en el caso de tratarse de convenios supraempresariales, serán sujetos obligados los trabajadores y empresarios afiliados en el/los sindicato/s y asociación/es empresarial/es firmantes del convenio. Y, en los convenios empresariales o de ámbito inferior, serán sujetos obligados tan sólo los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes. Pero de negociar el comité de empresa, los delegados de personal o unos delegados elegidos en asamblea, el convenio colectivo poseería eficacia personal general pese a su carácter extraestatutario, por coincidir de hecho los representantes y los trabajadores existentes en el ámbito de aplicación (STCT de 27 de diciembre de 1983, Ar/11358).

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 E.T. (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 de 8 de junio de 1999, Ar/5208).

3.9. LOS CONFLICTOS DE CONCURRENCIA Y LA INAPLICACIÓN DEL ART 84 DEL E.T.

59. La inaplicación del Art. 84 del E.T. y los distintos conflictos de concurrencia posibles.- En cuanto a los conflictos de concurrencia, habrá que distinguir entre los conflictos entre convenios estatutarios y extraestatutarios y los conflictos entre convenios extraestatutarios.

El Art. 84 del E.T., sobre el principio general de la no concurrencia aplicativa entre convenios de distinto ámbito, solo resulta aplicable a los conflictos entre convenios estatutarios (STS de 17 de abril de 2000, Ar/3963).

Respecto de los conflictos de concurrencia producidos entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, pese a atribuirsele a estos eficacia contractual, hay alguna sentencia que, incurriendo en evidente contradicción aplica el Art. 3.3 del E.T. a los conflictos de concurrencia entre convenios estatutarios y extraestatutarios (STS de 30 de noviembre de 1998, Ar/10047).

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios extraestatutarios, dada su naturaleza contractual, se trataría de una novación contractual individual, con lo que la existencia de un convenio colectivo extraestatutario no impediría la negociación de otro convenio colectivo posterior extraestatutario (STS de 12 de diciembre de 2006, Ar/2007/283).

3.10. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

60. 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.

61. 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.

62. Los procedimientos autónomos de solución de conflictos interpretativos.- Con dudoso fundamento en el Art. 91 del E.T., por tratarse de convenios colectivos extraestatutarios y referirse éste a los convenios colectivos estatutarios, los distintos Acuerdos Interprofesionales, estatal (V ASAC) y autonómicos, sobre solución autónoma de conflictos colectivos, vienen aplicándose a los convenios colectivos extraestatutarios.

Así pues, vale aquí todo lo dicho respecto de los procedimientos autónomos de solución de conflictos interpretativos de los convenios colectivos estatutarios (ver supra, 34).

63. 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).

3.11. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

64. 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 LJS; STS de 16 de julio de 2014, Rec.110/2013). Tienen legitimación activa la representación legal o sindical de los trabajadores, los sindicatos y las asociaciones empresariales interesadas (STS de 25 de marzo de 2010, Ar. 2479).

Lo que no será posible es la impugnación de oficio por la autoridad laboral dada la ausencia de 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).

3.12. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

65. 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.

3.13. LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

67. 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 E.T. (STS de 11 de julio de 2007, Ar/6727).

3.14. LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

68. La inaplicabilidad del Art. 92 del E.T.- Aunque no resulta aplicable a estos convenios colectivos lo dispuesto en el Art. 92 del E.T.

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.

3.15. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

69. El procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del Art. 41 del E.T.- 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 E.T., esto es, mediante consulta/negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Si finalizado el periodo de consultas no hubiera acuerdo con los representantes de los trabajadores, el empresario puede de todos modos modificar las condiciones reguladas en convenio colectivo extraestatutario (STS de 6 de octubre de 2009, Ar. 5661).

4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS

4.1. LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA

70. 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 marco y 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 modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo.
 - e) Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de empresas.

4.2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES MARCO Y SOBRE MATERIAS CONCRETAS

4.2.1. La normativa aplicable

71. El Art. 83.2 y 3 del E.T.- El Art. 83.2 y 3 del E.T. prevé la posibilidad de negociar acuerdos interprofesionales marco y sobre materias concretas.

4.2.2. Los ámbitos de aplicación

72. 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. 83.2 del E.T.).

4.2.3. Las partes negociadoras

73. 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 E.T.).

4.2.4. El contenido de la negociación

74. La materia concreta y la estructura de la negociación.- El contenido de estos acuerdos interprofesionales habrá de ser una “*materia concreta*” (jornada laboral, salarios, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, negociación colectiva, formación profesional, etc.) o la regulación de la estructura de la negociación colectiva (ver infra) (Art. 83.3 del E.T.).

4.2.5. El procedimiento de negociación

75. El procedimiento de negociación.- El procedimiento de negociación será el mismo que el de los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del E.T.).

4.2.6. La eficacia jurídica

76. La eficacia jurídica normativa.- Los acuerdos interprofesionales tendrán una eficacia jurídica normativa, al tener el mismo tratamiento que el E.T. da a los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del E.T.), siendo objeto de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo correspondiente (art. 2.1 b) RD 713/2010).

4.2.7. La eficacia personal

77. 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 E.T. da a los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del E.T.).

4.2.8. La administración del acuerdo colectivo

78. Las reglas de interpretación de los acuerdos colectivos.- Rigen las mismas reglas interpretativas de los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del E.T.).

4.2.9. La impugnación judicial del convenio colectivo

79. 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 E.T.).

4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

80. 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

81. 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 E.T.), terminación de vigencia (exigencia de denuncia y prórroga anual por falta de denuncia) (Art. 86.2 del E.T.) y ultractividad (Art. 86.3 del E.T.) de los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3 del E.T.).

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

4.3.1. La normativa aplicable

82. Los artículos del E.T. referidos a estos acuerdos colectivos de empresa.- El E.T. 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 E.T.

4.3.2. Los ámbitos de aplicación

83. El necesario ámbito empresarial.- Por hipótesis, se trata de acuerdos colectivos de ámbito empresarial.

4.3.3. Las partes negociadoras

84. 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 E.T. (Art. 87.1 del E.T.).

4.3.4. El contenido de la negociación

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

4.3.5. El procedimiento de negociación

86. 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

87. 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, siendo objeto de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo correspondiente (art. 2.1 h) RD 713/2010).

4.3.7. La eficacia personal

88. 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

89. 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

90. 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. 163 y ss. de la LJS), no siendo posible la impugnación judicial de oficio por la autoridad administrativa laboral (Art. 90.5 del E.T.), 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

91. 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 (Art. 12.1 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

4.3.11. La duración del acuerdo colectivo

92. 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

93. 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

94. Los ámbitos de aplicación de los acuerdos colectivos.- El acuerdo puede tener una variedad grande de ámbitos, en razón al ámbito de la huelga:

- a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección o “franja” 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 cuál sea el ámbito de la huelga a la que se le ponga fin con el acuerdo.

95. 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 E.T. 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 E.T., 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

96. 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

97. Variedad de contenidos posibles.- El contenido del acuerdo, en razón al objeto de la huelga, 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 condiciones laborales. A este respecto hay que tener en cuenta las previsiones del Art. 11.1.c) del RDLRT sobre la ilegalidad de las huelgas para alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo y del Art. 84 del E.T. que prohíbe la concurrencia de convenios colectivos estatutarios, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 del E.T. o que se trate de la negociación de un convenio de empresa, de grupo de empresas o de empresas afines en las materias a las que el art. 84.2 del E.T. reconoce su prioridad aplicativa.

4.4.5. El procedimiento de negociación

98. La libertad de procedimiento.- El procedimiento de negociación es absolutamente informal, no siendo aplicable el Título III del E.T.

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 E.T. (Art. 2.1.d) del RD 713/2010).

4.4.6. La eficacia jurídica y personal

99. 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, siendo por tanto objeto de obligatoria inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo correspondiente (art. 2.1.d) RD 713/2010). En caso contrario, se equipará al convenio colectivo extraestatutario, poseyendo una eficacia jurídica contractual y una eficacia personal limitada (Art. 8.2 del RDLR; STS de 29 de noviembre de 2005, Rec. 146/2004).

4.4.7. La administración del acuerdo colectivo

100. 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

101. 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

102. 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.

4.4.10. La duración del acuerdo colectivo

103. 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 E.T.).

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

104. Los Arts. 17 y ss. del RDLRT y 91 del E.T.- Los Arts. 17 y ss. del RDLRT y 91 del E.T. 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

105. 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 cuál sea el ámbito del conflicto colectivo al que se le ponga fin con el acuerdo.

106. 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 E.T. y no resultaría aplicable el acuerdo colectivo, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 del E.T. o que se trate de la negociación de un convenio de empresa, de grupo de empresas o de empresas afines en las materias a las que el art. 84.2 del E.T. reconoce su prioridad aplicativa.

- Y concurre con un convenio colectivo extraestatutario: en este caso, con base en lo dispuesto en el Art. 3.3 del E.T., 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

107. 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 sindical 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

108. 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 E.T., cuando establece la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 del E.T. o que se trate de la negociación de un convenio de empresa, de grupo de empresas o de empresas afines en las materias a las que el art. 84.2 del E.T. reconoce su prioridad aplicativa.

4.5.5. El procedimiento de negociación

109. 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

110. 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, siendo por tanto objeto de obligatoria inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo correspondiente (art. 2.1 d) RD 713/2010). En caso contrario, se equipará al convenio colectivo extraestatutario, poseyendo una eficacia jurídica contractual y una eficacia personal limitada (Arts. 24 del RDLRT, 91 del E.T. y 153.1 de la LJS).

4.5.7. La administración del acuerdo colectivo

111. 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

112. 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 E.T.).

4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

113. 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

114. 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 E.T.).

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 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO O EN UNA DECISIÓN EMPRESARIAL DE EFECTOS COLECTIVOS

4.6.1. La normativa aplicable

115. El Art. 41 del E.T.- El Art. 41 del E.T. posibilita la modificación sustancial por parte de una empresa de las condiciones establecidas en un acuerdo o pacto colectivo 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.

4.6.2. Las unidades de negociación

116. 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.

4.6.3. Las partes negociadoras

117. Las partes negociadoras.- Las partes legitimadas legalmente para negociar estos acuerdos son la empresa, por una parte, y los “*representantes legales de los trabajadores*” o, en su defecto, una comisión constituida “*ad hoc*” en representación de los trabajadores, por otra.

118. Los “representantes legales de los trabajadores”.- Por “*representantes legales 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) de los centros de trabajo afectados.

119. Preferencia para negociar.- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, “*siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados*” (Art. 41.4 del E.T.). En defecto de lo anterior, corresponderá a la representación unitaria.

120. El supuesto de inexistencia de representantes de los trabajadores.- En el caso de inexistencia de representación de los trabajadores (unitaria y sindical), los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio

del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario tiene la facultad de atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

4.6.4. El contenido de la negociación

121. Las materias objeto de negociación/consulta.- Son objeto de la negociación/consulta con los representantes de los trabajadores (Art. 41.4 del E.T.):

- a) Las causas motivadoras de la decisión empresarial.
- b) La posibilidad de evitar o reducir los efectos de la modificación.
- c) Las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4.6.5. El procedimiento de negociación

122. La duración de la negociación/consulta.- La duración máxima de la negociación/consulta será de 15 días (Art. 41.4 del E.T.).

123. Los deberes de negociar y de negociar de buena fe.- Sin perjuicio de los procedimientos específicos que pudieran establecerse a través de la negociación colectiva, la ley impone a las partes un deber de negociar y un deber de negociar de buena fe (Art. 41.4 del E.T.), lo que significa que ese periodo de consultas no debe considerarse como un mero trámite formal sino un intercambio real de propuestas y una discusión efectiva sobre las mismas. Y ello al margen de que empresario y representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

124. La toma de acuerdos.- Para que el acuerdo sea válido se requerirá el voto favorable de la mayoría de la representación (unitaria o sindical) de los trabajadores y si se trata de representantes sindicales que estos acrediten además que *“suman la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal”* (Art. 41.4 del E.T.). Al igual que si se trata de una comisión conformada por trabajadores de la propia empresa o una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa el acuerdo requerirá el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

125. 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 E.T.). 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 (posibilidad declarada constitucional por la STC de 22 de enero de 2015).

4.6.6. La eficacia jurídica y personal

126. 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.

4.6.7. La administración del acuerdo colectivo

127. 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 E.T.). Los Acuerdos Interprofesionales

sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos los incluyen (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes).

4.6.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

128. 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.

4.6.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

129. 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.

4.6.10. La duración del acuerdo colectivo

130. 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.

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

4.7.1. La normativa aplicable

131. 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 E.T.

4.7.2. Tres tipos de pactos de fusión de empresas

132. 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.

4.7.3. Los pactos meramente declarativos de derechos

133. 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 E.T., 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.

4.7.4. Los pactos de fusión con contenido novatorio

134. 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 E.T. para la movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.7.5. Los pactos de mejora de las condiciones laborales

135. 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

Pág.

1. LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZACIONES DE LAS LEYES LABORALES..... 97
2. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA..... 106
3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO. 108
4. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS..... 109
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*”, DE “*ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE CONDICIONES*” Y DE “*DERECHO SUPLETORIO*” 110
6. EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 114
7. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL..... 115

	<u>Pág.</u>
8. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS.....	118
9. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.....	119
10. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	122
11. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO.....	124
12. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RETRIBUCIONES.....	127
13. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	129
14. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FALTAS Y SANCIONES.....	131
15. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DERECHOS COLECTIVOS..	131
16. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL.....	133
17. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	134
18. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	140
19. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.....	143
20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA.....	145

21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	146
22. LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DÍAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES.....	147
23. LA HOJA ESTADÍSTICA.....	151
24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR.....	152

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

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 E.T.- o los derechos de la víctima de violencia de género –Art. 37.3 del E.T.-).

c) En el caso de delegación parcial respecto de la regulación de una materia, se plantea el problema de saber cuándo 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 E.T.- Los supuestos de dispositivización de preceptos legales localizados en el E.T. son los siguientes:

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

2) Art. 11.1.d) del E.T.: 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 E.T.: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general.

4) Art.11.2.g) del E.T.: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del trabajador en formación respecto de los convenios colectivos en general.

5) Art. 12.4.b) del E.T.: Dispositiviza el régimen de interrupciones de la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial respecto de los convenios en general.

6) Art. 14.1 del E.T.: Dispositiviza la duración del periodo de prueba respecto de los convenios colectivos en general.

7) Art. 15.1.a) del E.T.: Dispositiviza la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Lo anterior no obstante, la duración de estos contratos no podrá superar los cuatro años.

8) Art. 15.1.b) del E.T.: 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.

9) Art. 26.3 del E.T.: Dispositiviza el carácter no consolidable de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa, respecto de los convenios colectivos en general.

10) Art. 29.1. del E.T.: Dispositiviza el recibo de salarios respecto de los convenios colectivos en general o, en su defecto, de los acuerdos de empresa.

11) Art. 34.1 del E.T.: Dispositiviza la duración de la jornada de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.

12) Art. 34.3 del E.T.: Dispositiviza el límite de nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo respecto de los convenios colectivos en general o, en su defecto, de los acuerdos de empresa.

13) Art. 34.4 del E.T.: 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.

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

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

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

17) Art. 39.2 del E.T.: Dispositiviza los períodos legales establecidos de realización de funciones superiores a las del grupo profesional a los efectos de reclamar el ascenso o la cobertura de vacante correspondiente a las funciones realizadas respecto de los convenios colectivos en general.

18) Art. 39.4 del E.T.: Dispositiviza *“las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”* del Art. 41 del E.T. a los efectos de la movilidad funcional, cuando exceda de los límites que para ella prevé el Art. 39 del E.T., respecto de los convenios colectivos en general.

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

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

21) Art. 55.1 del E.T.: Dispositiviza los requisitos formales del despido disciplinario respecto de los convenios colectivos en general.

22) Art. 69.2 del E.T.: Dispositiviza relativamente los plazos de antigüedad legalmente exigibles a los electores y elegibles por movilidad del personal, respecto de los convenios colectivos en general.

23) Art. 71.1 del E.T.: Dispositiviza el establecimiento de nuevos colegios electorales respecto de los convenios colectivos en general.

24) Art. 86.2 del E.T.: Dispositiviza la prórroga automática anual de los convenios colectivos en general.

25) Art. 86.3 del E.T.: Dispositiviza el mantenimiento de la vigencia de las cláusulas convencionales durante las negociaciones para la renovación del convenio, excepto aquellas cláusulas por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio, respecto de los convenios colectivos en general.

En todo caso, esta dispositivización legal vendrá limitada por la aplicación de la doctrina del abuso de derecho del Art. 7.2 del Código Civil.

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

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

2) Art. 11.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido y la fijación de los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

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

4) Art. 12.4.e) del E.T.: Se remiten a los convenios colectivos en general 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.

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

6) Art. 12.7 e) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general las medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

7) Art. 15.1.a) del E.T.: 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.

8) Art. 15.1.b) del E.T.: 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 y la plantilla total de la empresa.

9) Art. 15.5. del E.T.: 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.

10) Art. 15.7 del E.T.: 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.

11) Art. 16.2 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general el orden y la forma de llamada de los trabajadores fijos discontinuos.

12) Art. 16.4 del E.T.: 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.

13) Art. 17.4 del E.T.: 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.

14) Art. 22.1 del E.T.: 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 por medio de grupos profesionales.

15) Art. 23.2 del E.T.: 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.

16) Art. 24.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa el establecimiento del régimen de los ascensos.

17) Art. 25.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la delimitación de los términos del derecho a una promoción económica.

18) Art. 26.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de la estructura del salario.

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

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

21) Art. 34.2 del E.T.: 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. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo.

22) Art. 34.8 del E.T.: 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.

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

24) Art. 37.3.d) del E.T.: 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.

25) Art. 37.3.e) del E.T.: 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.

26) Art. 37.4 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de los términos en que los trabajadores, hombres o mujeres, podrán acumular en jornadas completas el derecho a una hora de ausencia de su trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

27) Art. 37.8 E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general o acuerdos de empresa los términos en que los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo pueden 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 los trabajadores.

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

29) Art. 42.7 del E.T.: 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.

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

31) Art. 48.7 del E.T.: 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.

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

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

34) Art. 63.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la constitución y funcionamiento de los comités intercentros.

35) Art. 64.7.b) del E.T.: 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.

36) Art. 64.7.c) del E.T.: 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.

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

38) Art. 68 e) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la posibilidad de acumulación de horas de los representantes de los trabajadores.

39) Art. 81 del E.T.: 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.

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

41) Art. 83.2 del E.T.: Se remite a los acuerdos interprofesionales y a los convenios marco la regulación de estructura de la negociación colectiva y de las reglas de concurrencia.

42) Art. 85.1 del E.T.: 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.

43) Art. 85.2 del E.T.: 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.

44) Art. 91.2 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general y a los acuerdos interprofesionales del Art. 83.2 y 3 del E.T. el establecimiento de procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos.

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

1) Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre:

a) Art. 42.1: Se habilita a la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal 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 con discapacidad.

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 interprofe-

sionales 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) 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 E.T. 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, pese a la contradicción que aparece en el texto literal del Art. 85.3: “*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*”.

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 ley exige designar una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras “*para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas*” así como “*el establecimiento*

de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 (Art 85.3.e) del E.T.).

Lo cierto es que se suele cumplir con la obligación legal de designar la comisión paritaria en los convenios colectivos, si bien resulte 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.

9. Los ámbitos funcionales de los convenios colectivos.- En cuanto a los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, es el ámbito funcional de los mismos el que mayores problemas plantea, sobre todo en relación con los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales. Existe en este sentido una tendencia desgraciadamente generalizada a actuar por inercia en su delimitación, copiando el ámbito funcional del convenio colectivo anterior, sin tener en cuenta que han podido cambiar las actividades de las empresas, apareciendo subsectores de actividad, quedando, por ello, la

delimitación del ámbito funcional del convenio colectivo superada por las nuevas realidades (ver infra, 22).

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

1ª) 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.

2ª) 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 V ASAC recoge como Anexo algunas recomendaciones para el funcionamiento rápido y efectivo de las comisiones paritarias.

3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO

11. La indisponibilidad de los derechos convencionales.- El Art. 3.5 del E.T. 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).

La jurisprudencia exige 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 de 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”, “cuestión que ha de decidirse en cada caso valorando las circunstancias concurrentes. Si la disposición se realiza por un acto unilateral de renuncia, es opinión doctrinal mayoritaria que tales actos serán nulos” (SS.TS de 27 de abril y 28 de octubre de 1999, Rec. 4985 /1997 y 877/1999 o de 6 de febrero de 2000, Rec. 1606/2000).

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 de 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 negociadoras, y a sus asesores, lo siguiente:

1º) 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.

2º) 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”, DE “RESPECTO DE DERECHOS ADQUIRIDOS” O DE “RESPECTO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS”, DE “ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE CONDICIONES” Y DE “DERECHO SUPLETORIO”

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 cuál 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 las 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 restringidas 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 convertido 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 E.T.

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 E.T., “*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 atentatorio o no del principio de igualdad de trato del Art. 14 de la Constitución (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 una mejora de su redacción para evitar confusiones y dudas interpretativas.

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 E.T., 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 representantes 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 E.T. 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, sería por ello recomendable 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 superfluo, 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*”, la cláusula convencional que puede tener sentido 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 existencia de nuevos subsectores de producción, 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.- De acuerdo con lo que dispone el Art. 15.1.a) E.T., por convenio colectivo se podrán determinar:

a) La duración máxima del contrato para obra o servicio determinado. Una norma legal limitadamente dispositiva, pues sólo opera de cara a cierta negociación colectiva, el convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior, y porque permite ampliar hasta en doce meses la duración máxima de este contrato.

b) Los trabajos o tareas que pueden cubrirse con esta modalidad contractual. 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, pero únicamente autoriza a los negociadores para concretar las posibilidades de contratación, y no para configurar una forma nueva de contratación temporal, pudiendo impugnarse en caso contrario por ilegal (SS.TS 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 Art. 15.1.a) del E.T. no puede aceptarse que en un convenio colectivo se puedan introducir nuevos contratos temporales o modificar los criterios legales establecidos en el Art. 15 del E.T., puesto que se haya condicionada por el respeto a las previsiones legales como claramente dispone el Artículo 85.1 del E.T.”.*

25. Contrato eventual.- De acuerdo con lo que dispone el Art. 15.1.b) del E.T., 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) del E.T. 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) del E.T. 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 del E.T.).

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 del E.T.). La forma de facilitar la información, mediante anuncio público en la empresa, constituye un precepto dispositivo para la negociación colectiva que podrá establecer, en su 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 doce días de salario por año de servicio tiene carácter de mínimo de derecho necesario para los convenios colectivos en general (Art. 49.1.c) E.T.).

d) Los criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos temporales en indefinidos (Art. 15.7 del E.T.).

A los efectos de lo considerado en el apartado 7, en materia de contratación temporal, convendría tener en cuenta lo señalado en el Capítulo II, parte introductoria y apartado 1 del III AENC 2015-2017.

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

27. El contrato de trabajo en prácticas.- El Art. 11 del E.T. delega en la negociación colectiva la regulación de determinados aspectos relativos al contrato de trabajo en prácticas. En concreto:

a) Los puestos de trabajo o grupos 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 o grupos profesionales objeto de este contrato*” (Art. 11.1.a) del E.T.). 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 estatales o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior –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) del E.T.). 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 prueba. 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) del E.T.), 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 (Arts. 11.1.e) del E.T. y 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 y el aprendizaje.- Respecto del contrato para la formación y el aprendizaje son dos las remisiones de la ley a la negociación colectiva, bien dispositivizando previsiones legales, bien delegando la regulación de determinados aspectos. Así, pueden ser objeto de la negociación colectiva:

a) La duración del contrato. El contrato para la formación y el aprendizaje es un contrato temporal por naturaleza. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien se pueden fijar en la negociación colectiva distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. Además, si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencional, cabrá la prórroga por acuerdo de las partes, hasta dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima (Art. 11.2 b) E.T.).

b) La retribución del trabajador contratado para la formación. La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo (Art. 11.2.g) E.T.).

A los efectos de lo considerado en el apartado 8, en materia de contratos formativos, sería conveniente tener en cuenta lo señalado en el Capítulo II, apartado 2, del III AENC 2015-2017.

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

29. El 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 Art. 12 E.T. 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 y más recientemente por la Ley 3/2012, de 6 de julio, y el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, hasta llegar al Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (posteriormente Ley 1/2014, de 28 de febrero), en la medida en que se reduce las dimensiones de la regulación legal y se modifica el papel que corresponde respecto de su formación a las distintas fuentes. Las llamadas a los convenios colectivos son numerosas, hasta siete a lo largo del Art. 12 del TR del E.T., 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 (Art. 12.4.b) E.T.). 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 E.T.).

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) E.T.). La competencia se reconoce a los convenios colectivos en general.

d) Medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales (Art. 12.4.f) E.T.). La remisión se hace a los convenios colectivos en general.

e) Porcentaje máximo de horas complementarias. Con base en el Art. 12.5.c) E.T. los convenios colectivos en general pueden fijar un porcentaje máximo de horas complementarias superior al 30 por ciento legal pero sin que, en ningún caso, pueda exceder del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

f) Preaviso de la realización de horas complementarias: el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior (Art. 12.5.d) E.T.).

g) Porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá ser superior al 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato (Art. 12.5 g) del E.T.).

Al respecto de lo considerado en este punto, convendría tener en cuenta lo señalado en el Capítulo II, apartado 1, del III AENC 2015-2017 en materia de contratación a tiempo parcial.

30. Contrato de trabajo fijo discontinuo.- Aunque no son tan numerosos como respecto del contrato a tiempo parcial, el E.T. señala que determinados aspectos del contrato de trabajo fijo discontinuo pueden ser objeto de previsión en 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. 16.2 E.T.).

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 16.4 E.T.).

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 16.4 E.T.).

31. 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.e) E.T.).

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

32. 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 (Art. 22.1 E.T.). 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 *“distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”* (Art. 22.2 E.T.).

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 y 4 E.T., 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.

Finalmente, la definición de los grupos profesionales deberá ajustarse en todo caso a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres (Art. 22.3 E.T.). Una aplicación más de la regla general prohibitiva de discriminaciones que se contiene en el Art. 17.1 E.T.

33. Criterios de ascenso.- En una concepción flexible, que se corresponde con una clasificación profesional de esta misma característica, el Art. 24.1 E.T. 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 dos reglas expresas:

a) A la hora de regular el sistema de ascensos se obliga a la negociación colectiva a tener en cuenta determinados criterios: *“la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario”*.

b) Por otra parte, los ascensos y promoción profesional deberán ajustarse a *“criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”* (Art. 24.2 E.T.).

c) La jurisprudencia no ha considerado 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), teniendo esta solución el riesgo de constituir una discriminación indirecta por razón del sexo ya que los puestos de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres (STS de 18 de julio de 2011).

34. Formación profesional.- En materia de formación profesional, dos son los artículos del Estatuto de los Trabajadores que se remiten al convenio:

1) El Art. 23 E.T., que, por un lado (apdo. 1), reconoce a los trabajadores derechos a compatibilizar su trabajo con la asistencia a cursos o programas de formación remitiéndose, por otro, a los convenios colectivos (apdo. 2) el establecimiento de los términos de su ejercicio:

a) del 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) de la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

De otra parte, el Art. 23.3 E.T. establece que *“los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional”*

para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario”.

2) El Art. 17.4 E.T. 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, profesional o puesto de trabajo de que se trate.

3) A lo que se añade la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, que remite a la negociación colectiva en general la adopción de medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias (Art. 17.4).

Al respecto de lo considerado en el apartado 10, en materia de clasificación profesional y promoción en el trabajo y formación profesional, convendría tener en cuenta lo señalado en el capítulo IV, tanto en su parte introductoria como en apartado I y el Capítulo II, apartado 3, del III AENC 2015-2017

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

35. 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 E.T.). 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 a lo largo del año, que deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario –doce horas- y semanal –un día y medio- legalmente previstos y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquella (Art. 34.2 E.T.). En todo caso, en ausencia de pacto colectivo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

c) La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada. Dicha diferencia será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, tales diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan (Art. 34.2 del E.T.).

d) La jornada diaria de trabajo. El E.T. 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 E.T.).

e) 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 E.T.).

f) El derecho a adaptar la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 34.8 E.T.).

A este respecto, convendría tener en cuenta lo señalado en el Capítulo IV, apartado 2, del III AENC 2015-2017 en materia de tiempo de trabajo.

36. 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 retribuido. (Art. 35.1 E.T.). En ausencia de pacto la ley dispone que deben ser compensadas mediante tiempos equivalentes de descanso retribuido 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 de 30 de noviembre de 1994, RJ/1259–, actualmente se establece 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 de 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 E.T. dispositiviza 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 en 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.

37. 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 E.T.).

38. 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) E.T.).

b) El régimen jurídico de los permisos retribuidos para realizar funciones sindicales o de representación del personal (Art. 37.3.e) E.T.), 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 E.T.).

d) Los términos en que los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo pueden, 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. 37.8 E.T.). En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias (Art. 37.8 E.T.).

39. 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 E.T., 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 E.T.). 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, Rec. 1542/2008.).

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

40. 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 o, 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 E.T.).

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 E.T. 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 E.T. remite al convenio colectivo en general la decisión de determinar su consolidación o no, sin excepción alguna.

41. Liquidación y pago.- El Art. 29.1 E.T. remite a los convenios colectivos en general:

a) La fecha y el lugar de liquidación y pago del salario. Se remite a los convenios 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–, 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 Empleo y Seguridad Social mediante 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". (modificada por Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, en el sentido de exigir que en tales recibos deberá establecerse la aportación del empresario a la Seguridad Social).

42. Gratificaciones extraordinarias.- El Art. 31 E.T. remite a los convenios colectivos en general:

a) La fecha de liquidación y pago 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 fijará por convenio colectivo, pudiendo incluso fijarse pagas extraordinarias de cuantía inferior al salario base (STS de 9 de marzo de 1992, Ar/1629).

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).

Al respecto de lo considerado en el apartado 12, en materia de retribuciones, convendría tener en cuenta lo señalado en el Capítulo III del III AENC 2015-2017.

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

43. Movilidad funcional.- Tres son las cuestiones relativas a la movilidad funcional que el E.T. señala que pueden ser objeto de la negociación colectiva por las partes.

De una parte, el Art. 39.2 E.T. dispositiviza los periodos legales establecidos de realización de funciones superiores a los del grupo profesional a los efectos de reclamar el ascenso 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 E.T. requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo (Art. 39.4 E.T.).

44. 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 E.T.). Lo anterior no significa que sea disponible para la negociación colectiva el derecho a la compensación económica (STS de 8 de junio de 1998).

45. 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 E.T.). Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad 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 y acuerdos colectivos en general la previsión de supuestos de excedencia y régimen jurídico de los mismos distintos de los legales (Art. 46.6 E.T.). 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. 48.7 E.T.).

Al respecto de lo considerado en el apartado 13, en materia de flexibilidad interna (movilidad funcional, modificación y suspensión de contrato de trabajo), convendría tener en cuenta lo señalado en el Capítulo II, apartado 4, y en el Capítulo IV, tanto en su parte introductoria como en su apartado 1, del III AENC 2015-2017.

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

46. Faltas y sanciones de los trabajadores.- El Art. 58.1 E.T. remite a los convenios colectivos en general la graduación de las faltas y sanciones 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 E.T.).

47. Requisitos formales del despido disciplinario.- Conforme a lo dispuesto en el Art. 55.1 E.T., 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.

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

48. Delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales.- Las remisiones del E.T. 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 E.T.). 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 E.T.).

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 E.T.). La jurisprudencia ha rechazado tal posibilidad cuando se hace mediante convenio franja (STS de 17 de mayo de 2004, Ar/4969).

49. 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 E.T., 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. b) E.T.).

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. c) E.T.).

50. 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) E.T. y STS de 17 de junio de 2002).

51. Constitución y funcionamiento del comité intercentros.- Conforme a lo dispuesto en el Art. 63.3 E.T. 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 está sujeto a un triple límite: el comité intercentros habrá de tener “*un máximo de trece miembros*”; sus miembros tendrán que ser “*designados de 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, SS.TS de 10 de diciembre de 1993, Ar/9772, de 27 de abril de 1995, Ar/3272 o de 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 (SS.TS de 25 de julio de 2000, Ar/7644 y de 24 de enero de 2003, Ar/3202).

16. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL

52. 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 (SSTS 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).

53. 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.

17. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

54. 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 III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 son los siguientes:

- “Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.
- Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.
- Trasladar aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario.
- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias.
- Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas.
- Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.
- Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”.

En el mismo sentido es necesario destacar la importancia que otorga la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE, 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.

55. 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 laboral 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. *“A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate”* (Art. 17.4 E.T.).
- 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 *“para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate”* (Art. 17.4 E.T.).

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).

56. Los planes de igualdad de las empresas.- Las previsiones legales son las siguientes:

- 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) E.T. 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 contenido 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.

57. 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 ejercerá 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 E.T.).
- El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercerá el derecho a una reducción de su jornada en media hora para la lactancia de un menor de nueve meses o a acumular las horas de lactancia en jornadas completas” (Art. 37.4 E.T.).
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 48.7 E.T., último párrafo).

58. 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).

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

59. 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).

60. 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.

61. 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).

62. 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 (RD 39/1997, de 17 de enero) señala expresamente que los convenios colectivos o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del Art. 83.3 del E.T. 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.

d) Criterios para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Finalmente, el Art. 21.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención prevé que por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional sobre materias concretas (Art. 83.3 E.T.) 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.

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

Asimismo, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, corresponderá a la negociación colectiva la determinación de limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición en razón de los riesgos para la seguridad y salud en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión. Ello, eso sí, sólo por vía de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el Art. 83 E.T. o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades anteriormente referidas, y siempre y cuando se:

a) Refieran a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.

b) Justifiquen por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

c) Fundamenten en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

64. 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. 84.4 del E.T., 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.

En relación con lo establecido en este apartado 18, en materia de seguridad y salud laboral, convendría tener en cuenta el Capítulo II, apartado 7, del III AENC 2015-2017.

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

65. La situación legal.- En el ordenamiento español existe el deber de respetar la dignidad y la integridad física y moral del trabajador (art. 4.2.d) y e) E.T.), dentro del cual está claramente subsumida la prohibición de cualquier tipo de acoso, tal y como ha reiterado la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, existen previsiones legales que exigen expresamente al empresario la adopción de medidas para prevenir o dar protección específica frente a tales conductas de acoso en el Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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 con fecha 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.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que en su Art. 7 define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y los considera en todo caso discriminatorios, además 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 sexual y del acoso por razón de sexo 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 por razón de sexo 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, la realización de campañas informativas o acciones de formación*” (Art. 48.1 párrafo segundo).

66. 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, pactando un “*Protocolo de actuación en caso de acoso*”.

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 E.T. 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 el hombre en el trabajo.

20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA

67. La situación legal y jurisprudencial.- Tras una larga y contradictoria historia normativa y jurisprudencial, la Ley 3/2012, de 6 de julio ha considerado nulas y sin efecto cualquier cláusula convencional que establezca la jubilación forzosa de los trabajadores (Disposición Adicional Décima del E.T.).

68. Las recomendaciones a seguir.- Habrá que olvidarse en la negociación colectiva de este tipo de cláusulas convencionales dada su declarada y expresa ilegalidad.

21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES

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

En coherencia con el intento de incentivar el recurso a los sistemas de solución extrajudicial que han incorporado distintas normas el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales –V ASAC-, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el 7 de febrero de 2012 (BOE del 23), nace con la finalidad de que el sistema estatal de solución autónoma de conflictos disponga de instrumentos de aplicación general y directa sobre los sectores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación.

Así, en función de su validez jurídica y aplicabilidad, son mayoritarios los Acuerdos Interprofesionales de Comunidad Autónoma que desde el V ASAC inciden en su eficacia directa o inmediata, sin necesidad de ratificación posterior.

Después de años de afianzamiento de estos sistemas, se consolida también en los textos de conciliación-mediación cierta obligatoriedad en los procedimientos, siempre que se insten por alguna de las partes afectadas. Tal sucede, por ejemplo, con los Acuerdos de Andalucía de 7 de enero de 2015, Castilla-La Mancha de 9 de diciembre de 2013, Navarra de 25 de noviembre de 2013, Aragón de 2 de mayo de 2013, etc.

El ASAC también dota de una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y, en la coyuntura actual, de una más rápida y eficaz solución de las controversias en las relaciones laborales, debido a la necesidad de encontrar soluciones rápidas a las demandas de los procesos de adaptación de las empresas. En definitiva los cambios introducidos en el V ASAC van dirigidos a dar un mayor protagonismo y un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter estatal, sirviendo también como marco de referencia para los sistemas del ámbito autonómico.

70. Las recomendaciones a seguir.- A la vista de la situación anterior donde predomina la eficacia diferida o mediata de los acuerdos interprofesionales, aunque la adhesión a estos procedimientos viene

siendo ya muy numerosa por parte de los convenios colectivos, parece recomendable que los Acuerdos Interprofesionales de aquellas Comunidades Autónomas que mantengan aún su eficacia diferida, establezcan en el futuro una eficacia jurídica aplicativa inmediata, siguiendo el referente del V ASAC.

Los Acuerdos Interconfederales sobre la Negociación Colectiva insisten en esta misma recomendación.

22. LA PRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES

71. 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 E.T. alcance eficacia jurídica normativa y personal general, el Art. 90.2 del E.T. establece la obligación de presentarlo para la tramitación administrativa de registro, depósito y publicación ante la autoridad laboral competente según el ámbito territorial del mismo dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio.

En concreto, la solicitud de inscripción del convenio debe dirigirse mediante conexión electrónica al registro de convenios y acuerdos colectivos de la autoridad laboral competente (utilizando, en su caso, las plantillas automáticas previstas al efecto) por la persona que designe la comisión negociadora en el plazo de 15 días desde la firma del convenio. La aplicación informática que da soporte a los registros de convenios (REGCON) permite la presentación de solicitudes todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día y, a tales efectos, mostrará la fecha y horas oficiales del momento de la presentación de la solicitud. La presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se ha recibido el documento. 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, esto es, la demora en la realización de los trámites subsiguientes y de la entrada en vigor del convenio colectivo.

En la solicitud de inscripción deben consignarse los datos relativos a las partes firmantes del convenio y la fecha de la firma, así como los referidos

a su ámbito personal, territorial, geográfico temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por el convenio colectivo conforme se detalla en el Anexo 1 del RD 713/2010. A lo que deberá adjuntarse el texto original del convenio colectivo firmado por los componentes de la Comisión Negociadora; las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriben; y el modelo oficial de hoja estadística del convenio que figura en el Anexo 2 del RD 713/2010, debidamente cumplimentado por la comisión negociadora a la firma del convenio.

La persona designada por la comisión negociadora remitirá la anterior documentación en soporte informático que pueda ser impreso y archivado informáticamente, junto con su firma electrónica. Para ello podrá utilizar cualquiera de los sistemas de firma electrónica previstos en el art. 13.2 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. Por su parte, se puede acreditar la representación mediante la inclusión del apoderamiento en el certificado reconocido de firma electrónica del representante o con posterioridad, a requerimiento de la autoridad, por cualquier otro medio aceptado en el ordenamiento.

La autoridad laboral competente a efectos de resolver sobre la solicitud de inscripción del convenio depende del ámbito del mismo:

- Para los convenios de ámbito estatal o que tengan un ámbito superior a la comunidad autónoma habrá que dirigirse al Registro de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- Para los convenios cuyo ámbito no trasciende de una comunidad autónoma habrá que dirigirse al Registro autonómico establecido al efecto.

- Para los convenios cuyo ámbito no trasciende de las Ciudades de Ceuta y Melilla, habrá que dirigirse a las áreas correspondientes de la Delegación del Gobierno en dichas Ciudades.

Una vez presentada la solicitud, si la autoridad laboral comprobare que la misma no reúne los requisitos exigidos, requerirá por medios electrónicos al solicitante para que en un plazo de diez días hábiles subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, teniéndosele por desistido si así no lo hiciera. Asimismo, la autoridad laboral deberá efectuar la tarea de control de legalidad y lesividad que le confiere el Art. 90.5 E.T. y velará en particular por el respeto al principio de igualdad, para lo cual podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad

de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas (Art. 90.6 E.T.). Hasta ese momento la autoridad laboral no puede adoptar ninguna decisión por no existir norma que así lo determine y por ser contrario al principio de autonomía colectiva de las partes.

Si en dicha actividad de verificación se constata que el convenio colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente procederá a dictar resolución ordenando el registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente, además de asignarle un código formado por catorce dígitos conforme a lo establecido en el Anexo 3 del RD 713/2010. Dicho código figurará como identificativo del convenio colectivo cuando se proceda a su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Por el contrario, si la Autoridad laboral estimase que el convenio colectivo incurre en alguna ilegalidad o lesiona gravemente el interés de terceros, lo remitirá a la Jurisdicción Social para que resuelva al respecto, debiendo subrayarse que el procedimiento del Art. 90.5 del E.T. 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 y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas (Art. 90.6 E.T.).

Finalmente téngase en cuenta que deberán notificarse obligatoriamente las revisiones salariales de los convenios colectivos plurianuales o que se prorroguen, conforme al modelo oficial que figura en el Anexo 2.IV del RD 713/2010; y las motivadas por la aplicación de la cláusula de garantía salarial cuando ésta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada periodo, conforme al modelo oficial que figura en el Anexo 2.III. Y que asimismo serán objeto de inscripción las iniciativas de negociación mencionadas en el Art. 89.1 E.T. y las modificaciones, prórrogas y denuncias de los convenios colectivos.

72. Sobre otros actos inscribibles. Junto al convenio colectivo, deberá presentarse también solicitud de inscripción para los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el Art. 83 E.T., los acuerdos de interpretación

de las comisiones paritarias de cláusulas determinadas del convenio colectivo, los acuerdos de mediación como consecuencia de conflicto colectivo y los de fin de huelga, los acuerdos de adhesión a convenios en vigor, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa, los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación, y los acuerdos que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que deriven de lo establecido en un convenio colectivo (Art. 2 RD 713/2010).

La solicitud se presentará por medios electrónicos en el plazo de 15 días a partir de la firma por la persona que designe la comisión negociadora si se trata de un acuerdo colectivo, la comisión paritaria si se trata de uno de sus acuerdos o las partes en conflicto cuando sean acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga. En la solicitud de inscripción deberán constar los datos relativos a las partes firmantes del acuerdo y la fecha de su firma, así como, en su caso, los referidos a su ámbito personal, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas, además de adjuntarse el texto original del acuerdo firmado por los componentes de la comisión negociadora y, para el caso de los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materia concreta a que se refiere el Art. 83 E.T. y los acuerdos de adhesión a convenios en vigor, las actas de las distintas sesiones celebradas, y las correspondientes hojas estadísticas.

Serán objeto de depósito todos los acuerdos, decisiones o laudos arbitrales para la inaplicación de condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo a que se refiere el Art. 82.3 del E.T.(DA 4ª.1 RD 713/2010).

Finalmente, se podrá solicitar el depósito de convenios o acuerdos de eficacia limitada o acuerdos de empresa que no tengan reconocida eficacia de convenio colectivo ni deriven de lo dispuesto en un convenio colectivo siempre que se remita el texto por medios electrónicos y se cumplan los datos estadísticos e identificativos que figuran en los Anexos 1 y 2 del RD 713/2010. Asimismo se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio colectivo sectorial (DA 2ª RD 713/2010).

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, resulta 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 recuerda que la hoja estadística debe ser cumplimentada por la comisión negociadora a la firma del convenio y que las partes tienen que implicarse en la contestación de las distintas cuestiones que aparecen en la misma, 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 (incluida la referencia a los códigos de la CNAE que se corresponden con el ámbito del convenio). Téngase en cuenta también que en los convenios plurianuales las hojas estadísticas se cumplimentarán con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto de los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia, debiendo cumplimentarse telemáticamente las hojas estadísticas en que se consignan los datos variables cada uno de los años posteriores de vigencia del convenio.

74. Compromiso del Gobierno en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.- En su Disposición Adicional Segunda, el Real Decreto-Ley 7/2011 compromete al Gobierno a adoptar con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, las siguientes medidas:

a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre

registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.

c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.

d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Recientemente se ha dictado el RD 708/2015, por el que se modifican diversos Reglamentos en el ámbito de la Seguridad Social con el fin de establecer la obligación de todas las empresas de comunicar los códigos de los convenios colectivos que resulten aplicables a las empresas y a cada uno de sus trabajadores.

24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR

75. 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 de 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 inferior, el tipo de representante del personal que hubiera negociado el convenio (secciones sindicales, delegados de personal o comités de empresa o comité intercentros).

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 DUODÉCIMO.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.
- 12.1.- Composición.
 - 12.2.- Competencias y procedimientos de actuación.

13.- CAPÍTULO DECIMOTERCERO.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

14.- 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.

15.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

- Las Disposiciones Transitorias tienen como objetivo facilitar el tránsito al nuevo régimen jurídico previsto en el nuevo convenio colectivo.

16.- 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.

17.- 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

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUMARIO

Pág.

1.- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978): Art. 37	161
2.- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de oc- tubre de 2015): Art. 3, Art. 41, Título III, Disp. Adicionales Tercera, Novena y Décima, y Disp.Transitoria Cuarta	162
3.- REAL DECRETO 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio de 2010).....	183
4.- REAL DECRETO 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colecti- vos (BOE de 2 de julio de 2005)	222
5.- REAL DECRETO 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Co- lectivos (BOE de 28 de septiembre de 2012)	232
6.- III ACUERDO para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 Y 2017 (BOE de 20 de junio de 2015)	257

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 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre de 2015): Art. 3, Art. 41, Título III, Disp. Adicionales Tercera, Novena y Décima, Disp. Transitoria Cuarta

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 los 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.
- d) 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 solo 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.

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a)* Jornada de trabajo.
- b)* Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c)* Régimen de trabajo a turnos.
- d)* Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e)* Sistema de trabajo y rendimiento.
- f)* Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a)* Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b)* El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c)* Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador

afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.^a Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40.

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.

1. 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.

2. 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.

3. 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, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. 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. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

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, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa

respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a)* La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b)* El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c)* El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d)* La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e)* La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f)* Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g)* Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la 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 periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

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 3/2007, de 22 de marzo, 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 cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

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

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

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

en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

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.

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

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

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su

ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

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

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

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

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

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

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

convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

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 artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente 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. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida 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.

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

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).

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

3. 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, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

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

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPÍTULO II *Procedimiento*

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

Artículo 89. Tramitación.

1. 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. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo 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.

En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará

suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

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

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 formalizarse 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, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte 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 el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

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 social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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 y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando

la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.

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

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, 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 tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

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.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

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

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación 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 Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, 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 se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

Disposición adicional tercera. Negociación colectiva y contrato fijo de obra.

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) y 5 y en el artículo 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92.

b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

4. Para el desarrollo de las funciones establecidas en esta ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será reforzada en sus actuaciones por la Dirección General de Empleo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

5. Si alguna comunidad autónoma no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la

actuación de la Comisión en el ámbito territorial de esa comunidad, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha comunidad autónoma.

Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos 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, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva y modalidades contractuales.

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

3. REAL DECRETO 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio de 2010)

(Incorpora la corrección de errores publicada en el BOE nº 306, de 17 de diciembre de 2010, y las modificaciones establecidas en la Disposición Final Tercera del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, publicado en el BOE nº 234, de 28 de septiembre de 2012.)

Los artículos 89 y 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establecen, respectivamente, en su fase de tramitación y para la determinación de su validez, el cumplimiento de determinados requisitos de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, regulaba hasta ahora el procedimiento establecido al efecto, habiendo quedado obsoleto ante la realidad de la administración electrónica, sin perjuicio de que subsistan las razones que lo fundamentan en cuanto a las necesidades de planificación y ejecución de la política económica y social, así como las obligaciones estadísticas con los diversos Organismos internacionales.

Ya la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, anticipó la necesidad de insertar plenamente estos nuevos instrumentos en la actividad administrativa, instando, desde su artículo 45, a que se promueva la incorporación de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas en el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de sus competencias.

Posteriormente, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, tiene como objetivo que el 1 de enero de 2010 nazca la «e- Administración» y establece el derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial.

Con esta norma, se procede, en primer lugar, a desarrollar lo establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y regular el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Asimismo, se efectúa la adaptación a la administración electrónica.

Los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo que se regulan en esta norma no son registros electrónicos en el sentido legal

de ese término, sino que constituyen registros específicos de convenios y acuerdos colectivos con funcionamiento mediante medios electrónicos. De esta forma, los representantes de los trabajadores y los representantes empresariales afectados, en su mayoría Comisiones negociadoras de los mismos, deberán solicitar la inscripción de los convenios y demás actos inscribibles por medios

electrónicos y con ello, en definitiva, lograr una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa.

En este contexto, la presentación de la solicitud de registro de los convenios colectivos y demás actos inscribibles por medios electrónicos requiere la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de los mismos. Debe ponerse de manifiesto que la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, prevé, con carácter básico, que las administraciones públicas puedan establecer la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos, así como el contenido mínimo de las comunicaciones y las notificaciones electrónicas.

El presente real decreto tiene como fundamento la efectiva realización de los derechos reconocidos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, al implantar la Administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las medidas contenidas en el real decreto se estructuran en tres capítulos.

El capítulo I delimita el objeto de la norma y define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser registrados electrónicamente.

Por otra parte, se establece la obligación, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de las restantes autoridades laborales con competencias en materia de convenios colectivos de trabajo, de dotar a cada una de ellas de su propio registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El capítulo II del real decreto regula el procedimiento de inscripción a través de medios electrónicos de los convenios colectivos de trabajo y demás actos inscribibles, determinando asimismo la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse a dichos registros para que la solicitud de inscripción sea tramitada y efectuándose una adaptación de las actuales hojas estadísticas con el fin de disponer de una mejor información. El presente real decreto incorpora la utilización de la firma electrónica para la presentación de los documentos necesarios en el expediente.

El capítulo III crea una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, cuya gestión corresponde al Ministerio de Trabajo e

Inmigración y al que las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos han de remitir los asientos electrónicos practicados en cada uno de sus respectivos registros.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas.

Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas.

La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en su reunión celebrada el día 19 de enero ha sido informada de este real decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de mayo de 2010, dispongo:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:

a) Los convenios colectivos de trabajo negociados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de “garantía salarial”, las modificaciones, los acuerdos parciales a que se refiere al artículo 86 del mismo texto legal y las prórrogas de los convenios.

b) Los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materias concretas a que se refieren el artículo 83 del mismo texto legal.

- c)* Los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo.
- d)* Los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de conflicto colectivo así como, los de fin de huelga.
- e)* Los acuerdos de adhesión a convenios en vigor.
- f)* Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.
- g)* Los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación.
- h)* Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo.

2. También serán objeto de inscripción las comunicaciones de iniciativa mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores y las denuncias previstas en su artículo 86.

3. Asimismo serán objeto de inscripción:

- a)* Las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como las sentencias recaídas en dichos procedimientos.
- b)* Las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas convencionales, resuelvan discrepancias planteadas en conflicto colectivo o se dicten como consecuencia de la impugnación de un convenio colectivo.
- c)* Las disposiciones sobre extensión de un convenio, previstas en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1. Se crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal o supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

Corresponde a este registro, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la inscripción de los actos inscribibles

previstos en el artículo 2 de este real decreto, de ámbito estatal o supraautonómico.

2. Las comunidades autónomas crearán y regularán registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en el ámbito de sus competencias.

Igualmente, existirá un registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en las áreas funcionales de Trabajo e Inmigración de las ciudades de Ceuta y Melilla

Artículo 4. Naturaleza jurídica.

Los registros regulados en este real decreto son registros administrativos de carácter público y funcionamiento a través de medios electrónicos, no teniendo la naturaleza de registros electrónicos a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Los datos inscritos en dichos registros son de acceso público excepto los relativos a la intimidad de las personas, que disfrutan de la protección y de las garantías previstas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal.

Artículo 5. Soporte informático de la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1. La Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se obliga a la creación, desarrollo, gestión y mantenimiento de una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2. Esta aplicación informática constituirá además el soporte informático del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo gestionado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

CAPÍTULO II

*Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo***Artículo 6. Solicitud de inscripción.**

1. A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

- a)* Convenio o acuerdo: la persona designada por la comisión negociadora.
- b)* Acuerdos de las comisiones paritarias: la persona designada por la comisión paritaria.
- c)* Los laudos arbitrales y los acuerdos de mediación: la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si éstos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, el órgano de dirección del organismo correspondiente.
- d)* Acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga: la persona designada por las partes en conflicto.
- e)* Comunicaciones del artículo 89.1 y las denuncias del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores: quien haya formulado la comunicación o denuncia.
- f)* En los casos de comunicaciones de sentencias: la parte legitimada conforme al texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha ley que haya interpuesto conflicto colectivo.
- g)* Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán

facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.

3. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2 de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos.

- Anexo 2.I - Hoja estadística de convenios colectivos de empresa
- Anexo 2.II - Hoja estadística de convenios colectivos de sector
- Anexo 2.III - Revisión por cláusula de «garantía salarial»
- Anexo 2.IV - Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Los anexos 2.I y 2.II deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán los citados anexos con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.), exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

El anexo 2.III se cumplimentará exclusiva y obligatoriamente para notificar las revisiones salariales motivadas por la aplicación de la cláusula de «garantía salarial» cuando esta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada período.

El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.

4. Igualmente deberán ser cumplimentados por la autoridad laboral competente los datos estadísticos e identificativos previstos en los anexos 1 y 2 de este real decreto, correspondientes a las extensiones de convenios, previstas en el artículo 2.3.c) del mismo.

Artículo 7. Documentación adjunta.

1. Junto a la solicitud de inscripción a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior deberá presentarse también a través de medios electrónicos la siguiente documentación:

a) Texto original del convenio, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

b) Para la inscripción de los acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b) y e) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriban.

2. En el caso de las extensiones de convenios previstas en el artículo 2.3.c) de este real decreto, se requerirá a través de medios electrónicos la documentación prevista en el artículo 4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 8. Tramitación del procedimiento de inscripción.

1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente Real Decreto.

La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa

resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente

Artículo 9. Cómputo de plazos.

La aplicación informática que dé soporte a los registros de convenios y acuerdos colectivos permitirá la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones todos los días del año, durante las veinticuatro horas, y a tal efecto mostrará la fecha y hora oficiales del momento de la presentación de los mismos.

A los efectos de cómputo de plazos, la presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se ha recibido el documento.

El calendario de días inhábiles a efectos de estos registros será el que se determine cada año por las autoridades competentes en cada uno de los boletines oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 10. Sistema de consulta y seguimiento en la tramitación.

1. Tendrán la condición de interesados aquellos que reúnan los requisitos previstos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Una vez presentada la solicitud de registro, el solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.2.d) de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos en relación con el artículo 35.a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En todo caso se informará al interesado en relación con:

- a) La fecha de la solicitud.
- b) El estado del expediente administrativo asociado a la solicitud.
- c) Lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 11. Comunicaciones de oficio.

En el supuesto de que la autoridad laboral efectuase la comunicación de oficio a que se refiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento electrónico 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 o acuerdo colectivo, se estará a lo que disponga la sentencia del órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el registro.

Artículo 12. Subsanación de defectos.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición del 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 la resolución que se dicte pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 13. Asignación de código.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 de este real decreto.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 14. Sistemas de firma electrónica admitidos por el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La persona designada por la comisión negociadora o paritaria, o en su caso, quien presente el escrito debidamente acreditado remitirá la documentación referida en los artículos 6 y 7, junto con su firma electrónica conforme a lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica.

Para ello podrá utilizar cualquiera de los sistemas de firma electrónica previstos en el artículo 13.2 de la Ley 11/2007, de 22 de junio de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Artículo 15. Documentos originales en soporte informático.

Los documentos en soporte informático realizados por la autoridad laboral competente tienen la consideración de documentos originales y se encuentran debidamente registrados en los programas y en las aplicaciones del procedimiento en formato electrónico.

Los documentos electrónicos en soporte informático que los interesados entreguen a la autoridad laboral competente deben poder ser impresos y archivados informáticamente, incluyendo siempre la firma electrónica o mediante la validación de que disponga el registro.

Artículo 16. Representación legal.

Para acreditar la representación a través de medios electrónicos, se puede utilizar uno de los siguientes mecanismos:

a) Inclusión del apoderamiento en el certificado reconocido de firma electrónica del representante, de acuerdo con la legislación vigente de firma electrónica.

b) El otorgamiento de apoderamiento o de representación suficiente y posterior comprobación por la autoridad laboral competente, por cualquier medio aceptado por el ordenamiento jurídico. Dicha autoridad podrá requerir en cualquier momento la acreditación de dicha representación.

CAPÍTULO III

*Base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo***Artículo 17. Base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, incluida la Administración General del Estado, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios, acuerdos o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2. La aplicación de la base de datos central deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los mismos, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas según lo determinado en el párrafo siguiente.

La gestión de los datos obrantes en esta base de datos se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

Disposición adicional primera. Colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Las comunidades autónomas podrán utilizar aplicaciones informáticas propias o bien adherirse a la aplicación informática constituida en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional segunda. Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio que y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.

Disposición adicional tercera. Certificados de firma electrónica.

Los certificados que autentifican la citada firma electrónica deberán ser conformes con la recomendación de la UIT X. 509 versión 3 o superior y con las normas adicionales a las que se refiere el artículo 4 de la citada Ley 59/2003, de 19 de diciembre.

Disposición adicional cuarta. Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

1. Serán objeto de depósito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:

a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.

b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto

de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

c) Los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos, por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuará a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

a) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.a), la parte que inició el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, en que se lograra el acuerdo.

b) Respecto de los acuerdos indicados en el apartado 1.b), la empresa.

c) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este.

d) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.d), la persona designada por el órgano competente.

Disposición transitoria primera. Procedimientos en tramitación.

Las solicitudes de registro presentadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto se tramitarán conforme a lo establecido en el Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Disposición transitoria segunda. Registros actuales.

Las administraciones laborales competentes adoptarán las medidas pertinentes para garantizar la conservación de los datos obrantes en los registros actualmente existentes.

Disposición derogatoria. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto, especialmente el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de febrero de 1992, por la que se establecen nuevos modelos de hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 10 de octubre de 1996, por la que se amplía el contenido de las actuales hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

Disposición final primera. Título competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. Derecho supletorio.

En lo no previsto expresamente en este real decreto se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común así como la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y su normativa de desarrollo.

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo

establecido en el presente real decreto, así como para modificar los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día 1 de octubre de 2010.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO 1

DATOS A FACILITAR PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS**I. Datos identificativos del Convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar**

I.1 Denominación del convenio, acuerdo, o comunicación

I.2 Denominación de la empresa

I.3 Código

I.4 Naturaleza:

Código	Naturaleza
01	Convenio colectivo.
02	Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
03	Laudo arbitral.
04	Acuerdo de mediación.
05	Acuerdo de fin de huelga.
06	Extensión de convenio.
07	Acuerdo Marco.
08	Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
09	Acuerdos Interprofesionales.
10	Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
11	Acuerdos sobre planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
12	Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
16	Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2. ^a).
17	Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2. ^a).

I.4.1 Contenido:

Código	Materia
01	Formación profesional.
02	Solución extrajudicial de conflictos.
03	Estructura de la negociación colectiva.

Código	Materia
04	Prevención de riesgos laborales.
05	Clasificación profesional.
06	Distribución irregular de la jornada.
07	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
08	Derechos de información y participación.
09	Acciones de Responsabilidad Social de las empresas.
10	Otras materias.

I.5 Acto concreto para el que se solicita la inscripción:

Código	Acto
1	Texto del acuerdo o comunicación.
2	Inicio de negociaciones.
3	Revisión salarial.
4	Modificación parcial del articulado.
5	Prórroga.
6	Denuncia.
7	Comunicación de la comisión paritaria.
8	Impugnación a instancia de parte.

II. Ámbitos del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

II.1 Ámbito funcional:

Código	Alcance
0	Convenios o Acuerdos franja.
1	Uno o varios centros de una empresa.
2	Empresa o todos los centros de una empresa.
3	Grupo de empresas.
4	Sector inferior a la provincia (comarcal, local, etc.).
5	Sector igual o superior a la provincia.

II.2 Ámbito personal:

Código	Ámbito
01	Todos los trabajadores, incluidos los de los campos 2 y 3.
02	Existen exclusiones por razones del puesto o función desempeñada (personal de dirección).
03	Existen exclusiones por ser una relación de carácter especial (Art. 2 E.T.).
04	Otras exclusiones.
05	Una o varias categorías profesionales.

II.3 Ámbito temporal: Se debe expresar las fechas de inicio y final de los efectos del acuerdo o comunicación, o en su caso de su prórroga.

II.4 Ámbito geográfico. Expresando las provincias en las que existen centros de trabajadores afectados por el acuerdo o la comunicación.

II.5 Ámbito territorial:

Código	Ámbito
01	Local/Comarcal.
02	Provincial.
03	Interprovincial inferior al autonómico.
04	Autonómico.
05	Interprovincial superior al autonómico.
06	Estatal.

II.6 Actividades económicas cubiertas por el convenio, acuerdo o comunicación:

En los convenios de empresa, deberá expresarse la actividad principal de la empresa a cuatro dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 09)

En los convenios de sector deberá expresarse todas las actividades económicas cubiertas por el acuerdo o comunicación a cuatro dígitos de la CNAE 09.

III. Firmantes del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

III.1 Representación de los Trabajadores:

Código	Representante
01	Delegados de personal y comité de empresa.
02	Secciones sindicales.
03	Comité Intercentros.
04	Sindicatos.
06	Otros.

III.2 Organizaciones Sindicales Firmantes:

Código	Sindicato
01	CCOO.
02	UGT.
03	USO.
04	Otros sindicatos.
05	Grupo de trabajadores independientes.
06	ELA.
07	CIG.

III.3 Asociaciones Empresariales Firmantes:

Se debe indicar la asociación o asociaciones empresariales que han participado en la firma del acuerdo.

ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN			
- Escribese con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados			
- Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales			
DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN		Código de registro estadístico	<input type="text"/> año <input type="text"/> mes <input type="text"/> día
Código de Convenio	<input type="text"/>	Fecha de registro por la Autoridad Laboral	<input type="text"/> año <input type="text"/> mes <input type="text"/> día
			Nº de Registro Estadístico <input type="text"/>

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.

1.1. Nombre: _____ 1.2. NIF: _____

1.3. Dirección: _____

Municipio: _____ Provincia: _____ Teléfono: _____ e-mail: _____

1.4. Titularidad de la empresa

Privada	1	<input type="checkbox"/>	-- En estos dos casos indique su pertenencia	Admón. Central	<input type="checkbox"/>
Pública (2)	2	<input type="checkbox"/>		Admón. Autonómica	<input type="checkbox"/>
Entes de la administración pública (3)	3	<input type="checkbox"/>		Admón. Local	<input type="checkbox"/>

1.5. Actividad económica (4) _____ (5)

2. DATOS RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: _____

2.2. Ámbito funcional de aplicación:

Único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa 1

Grupo profesional dentro de la empresa: convenios franja 2 -- En este caso, indique a qué grupo o grupos afecta: _____

Centro de trabajo de la empresa: uno o varios pero no todos 3 -- ¿Existen otros convenios para otros centros? SI NO

Grupo de empresas (6) 4 -- En este caso indique el nº de empresas afectadas

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo 1

Adhesión a otro convenio 2 -- En este caso, indique la denominación del convenio al que se adhiere: _____

Laudo arbitral 3

Extensión 4 -- En este caso, indique la denominación del convenio extendido: _____

Extraestatutario 6

Otro 5 -- En este caso, indique la naturaleza del acuerdo: _____

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

Provincial 1 -- En este caso, indique la provincia _____ (7)

Autonómico (8) 2 -- En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de trabajadores/as afectados en cada una de ellas.

Interautonómico (9) 3

2.5. ¿Es primer convenio? SI NO

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: día mes año

2.7. Fecha firma del convenio: día mes año

2.8. Ámbito temporal:

Anual 1 Plurianual 2 Período total de vigencia: Desde día mes año hasta día mes año

Período total de vigencia de los efectos económicos: Desde día mes año hasta día mes año

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prórroga? SI NO

2.10. Número de trabajadores/as afectados: Total Hombres Mujeres

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día mes año hasta día mes año

3.1.2. Retribuciones salariales ANUALES por trabajador/a según categoría de GRUPOS DE COTIZACIÓN a la Seguridad Social (10)

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el período o año ANTERIOR (11.1) (euros/año)			
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	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 de primera y segunda				
9	Oficiales de tercera y especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de dieciocho años				

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el período o año ACTUAL (11.2) (euros/año)				Número de trabajadores/as afectados (14)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	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 de primera y segunda					
9	Oficiales de tercera y especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de dieciocho años					

3.1.3. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (15): 3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SÍ NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1. Contenido de la cláusula. (Transcribese el texto literal redactado en el convenio o acuerdo):

3.1.4.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplimentese lo que corresponda (16):

Solo contempla efectos positivos Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumplimentese lo que corresponda:

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (17) día mes añoEn caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (17) día mes año¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SÍ NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo:

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %): Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión (18): día mes año sobre día mes añoEstatal De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio Otro → Describase _____
 día mes año

3.2. ¿Se establece la estructura del salario? SI NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación SI NO

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SI NO

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SI NO

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turmicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? SI NO

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	Peligrosidad	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Insalubridad	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	Polivalencia funcional	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Trabajo a turnos	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	Trabajo nocturno	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Trabajo en festivos	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	Responsabilidad	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SI NO

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos)? SI NO

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SI NO

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SI NO

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. **PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA** (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio.

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana y/o Horas/año

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SI NO

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana y/o Horas/año

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales Días laborables Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días:

4.1.4. ¿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 nº de días por: Puentes no recuperables Otros días no recuperables

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SI NO

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI NO

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI NO

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por periodos de hasta catorce días? SI NO

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SI NO

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SI NO

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI NO

4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI NO

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SI NO La inclusión de nuevos permisos SI NO

4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren lo establecido en la normativa vigente? SI NO

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SI NO

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 Eliminación de horas extraordinarias SI NO Reducción respecto al tope máximo legal SI NO
 Reducción respecto al año anterior SI NO
- 5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO
 En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI NO
- 5.3. ¿Se compensan 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
- 5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO

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:
 Creación neta de empleo SI NO
 Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI NO
 Mantenimiento de empleo SI NO
- 6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI NO
- 6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI NO
- 6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI NO
- 6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI NO
- 6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO
- 6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI NO
- 6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.? SI NO
 Inferior al máximo legal SI NO
 Superior al máximo legal SI NO
- 6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI NO
- 6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas a los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.8.1. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SI NO
- 6.3.8.2. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SI NO
- 6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO
 En caso afirmativo:
- 6.3.9.1. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.10.1. En caso de que exista en la empresa un plan formativo, ¿Se establece en el convenio el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SI NO
- 6.3.10.2. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI NO
- 6.3.10.3. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? SI NO
 En caso afirmativo:
- 6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SI NO
- 6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? SI NO

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- 7.1. ¿Se ha establecido un plan de igualdad? SI NO
 En caso afirmativo, indique si está:
 ¿Regulado en el convenio? SI NO
 ¿Regulado en un acuerdo de empresa específico? SI NO
 En caso negativo:
 ¿Remite el convenio a un acuerdo futuro de empresa? SI NO

- 7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SI NO
 En caso afirmativo decir cuáles:
 Contratación SI NO Promoción SI NO Estabilidad en el empleo SI NO
 Formación SI NO Salarios SI NO
- 7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SI NO
 En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
 Contratación SI NO Promoción SI NO
 Formación SI NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SI NO
- 7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SI NO
- 7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SI NO
- 7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SI NO
8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.
- 8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
 Cursos de formación SI NO Permisos retribuidos para la formación SI NO
 Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SI NO
- 8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SI NO
- 8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SI NO
9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL
- 9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentense lo que corresponda:
 Categorías profesionales SI NO Grupos profesionales SI NO
 Niveles retributivos SI NO
- 9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO
- 9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SI NO
10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.
- 10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SI NO
 10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SI NO
 En caso afirmativo: -- Para los que se jubilan con 65 y más años
 -- Para los que se jubilan con menos de 65 años
 10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SI NO
 10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SI NO
11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.
- 11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO
 En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:
 IT Enfermedad común SI NO IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI NO
 Otras SI NO
12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.
- 12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO
 En caso afirmativo:
 12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SI NO
 12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SI NO
 En caso afirmativo marque lo que corresponda:
 Trabajadores/as SI NO Delegados/as sindicales SI NO Ambos SI NO
- 12.2. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SI NO
- 12.3. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SI NO
- 12.4. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SI NO
 En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SI NO
 Para los representantes de los trabajadores/as SI NO
- 12.5. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno? SI NO
- 12.6. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SI NO
13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.
- 13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SI NO
- 13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SI NO
- 13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI NO
- 13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)? SI NO

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

- (1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales**, se cumplimentarán en este Anexo 2.1 los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**.
- (2) Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayoría del capital social sea de titularidad pública.
- (3) Se entenderá como ente de la administración pública aquel que realiza los servicios oficiales propios de las distintas administraciones públicas tales como: ministerios, seguridad social, justicia, administración de las comunidades autónomas, ayuntamientos, etc.
- (4) Describese, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa o centro de trabajo al que afecta el convenio. Si en la empresa se realizan varias actividades, consígnese la actividad principal o que corresponda al mayor número de trabajadores/as afectados por el presente convenio.
- (5) Cumlplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (6) Se entenderá por convenio de grupo de empresas el acordado por dos o más empresas concretas y definidas.
- (7) Cumlplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (8) El ámbito de aplicación es autonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo de más en una provincia de una misma comunidad autónoma.
- (9) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo en varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (10) Se desagregará para los 11 **grupos de cotización** a la Seguridad Social. Cuando en un grupo de cotización se incluya más de una categoría profesional de las establecidas en el convenio, el criterio será el de asignar al grupo de cotización las retribuciones pactadas que afecten al mayor número de trabajadores.
- (11.1) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al **período o año anterior** al del convenio que ahora se firma. Además, si en ese período anterior hubo revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial, la incidencia en las tablas salariales de las citadas revisiones, tanto si ha sido positiva (aumentando) como si ha sido negativa (disminuyendo) deberá incluirse aquí.
- (11.2) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al **período o año actual**.
- (12) Se incluirá el importe de las pagas extraordinarias cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio. Por tanto, quedan excluidos los posibles pagos relacionados con los resultados de la empresa, u otros que no están garantizados para todos los trabajadores dentro de su categoría.
- (13) Se incluirán las retribuciones en metálico cuya percepción garantice a todos los trabajadores/as dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador/a, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.
- (14) Se consignará el número medio de trabajadores/as afectados por el convenio en cada categoría profesional.
- (15) El concepto salarial al que debe referirse el **incremento pactado** será el total de retribuciones garantizadas a cada trabajadora/a, con independencia de las circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato. Para el cálculo del incremento medio, se ponderará el incremento correspondiente a cada categoría profesional por el número de trabajadores de la misma, sin tener en cuenta posibles reducciones de jornada. Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" **sin efectos económicos retroactivos** y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial. Si se ha pactado un incremento salarial **en función de un parámetro no conocido** al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el **incremento aplicado a cuenta y**, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (16) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplan la posibilidad de **eleva**r el incremento salarial aplicado al principio de cada año o periodo de efectos económicos. Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplan la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o periodo siguiente.
- (17) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (18) La cumplimentación relativa al periodo de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del periodo** y después (sobre) **la fecha inicial del periodo**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
 - Valor del IPC interanual a final de año, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
 - Valor del IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
 - Valor del IPC de marzo a septiembre de 2010, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

ANEXO 2.II

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

ANEXO 2.II

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN -Escribase con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados -Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales			
DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN	Código de registro estadístico	año	mes
Código de Convenio	Fecha de registro por la Autoridad Laboral	N° de Registro Estadístico	
		dia	mes
		año	

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y/O DE LOS TRABAJADORES PARA POSIBLES CONSULTAS

1.1. Representación empresarial que ha cumplimentado la "hoja estadística" Teléfono: _____ e-mail: _____

1.1. Representación de los trabajadores que ha cumplimentado la "hoja estadística" Teléfono: _____ e-mail: _____

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: _____

2.2. Actividad económica (2) _____ (3)

2.3. Naturaleza del acuerdo:

- Convenio Colectivo
- Adhesión a otro convenio → En este caso, indique la denominación del convenio al que se adhiere: _____
- Laudo arbitral
- Extensión → En este caso, indique la denominación del convenio extendido: _____
- Extraestatutario
- Otro → En este caso, indique la naturaleza del acuerdo: _____

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

- Local o de ámbito inferior → En estos casos, indique la provincia _____ (4)
- Provincial
- Autonómico (5) → En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de
- Interautonómico (6) trabajadores/as afectados en cada una de ellas.
- Estatal

2.5. ¿Es primer convenio? SI NO

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: dia _____ mes _____ año _____

2.7. Fecha firma del convenio: dia _____ mes _____ año _____

2.8. Ámbito temporal:

Anual Plurianual Período total de vigencia: Desde _____ hasta _____

Período total de vigencia de los efectos económicos: Desde _____ hasta _____

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prórroga? SI NO 2.10. Número de empresas afectadas (7): 2.11. Número de trabajadores/as afectados: Total Hombres Mujeres

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde _____ hasta _____

3.1.2. Incremento salarial pactado, en porcentaje con dos decimales (8) 3.1.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.3.1. Contenido de la cláusula. (Transcribese el texto literal redactado en el convenio o acuerdo): _____

3.1.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplíntese lo que corresponda (9) :

Solo contempla efectos positivos Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumplíntese lo que corresponda :

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos

En caso retroactivo indique: _____ Fecha de efectos económicos de la revisión (10) _____
 día mes año

En caso no retroactivo indique: _____ Fecha de efectos económicos de la revisión (10) _____
 día mes año

¿Se hace 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 periodo al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo :

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %): _____

Periodo de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (11) _____ sobre _____
 día mes año día mes año

Estatal De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio

Otro → Describese _____

 día mes año SI NO

3.2. ¿Se establece la estructura del salario?

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación

SI NO

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad?

SI NO

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)?

SI NO

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)?

SI NO

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad SI NO Peligrosidad SI NO
 Insalubridad SI NO Polivalencia funcional SI NO
 Trabajo a turnos SI NO Trabajo nocturno SI NO
 Trabajo en festivos SI NO Responsabilidad SI NO

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo?

SI NO

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad , cumplimiento de objetivos)?

SI NO

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa?

SI NO

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno?

SI NO

3.4. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial?

SI NO

3.4.1. ¿Se aplica el descuelgue salarial por pérdidas de años precedentes?

SI NO

3.4.2. ¿Se tiene en cuenta para su aplicación la previsión de que existan pérdidas en el año en curso?

SI NO

3.4.3. ¿Se prevén limitaciones para llevar a cabo la solicitud de descuelgue?

SI NO

3.5. ¿Se establece Salario Mínimo de Convenio en el sector?

SI NO

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos/as):

Horas/semana _____ y/o Horas/año _____
 horas minutos horas

- 4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el periodo anterior? SI NO
 En caso afirmativo, indique la jornada vigente en dicho periodo anterior:
 Horas/semana horas minutos y/o Horas/año horas
- 4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).
 Días naturales Días laborables Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días: días
- 4.1.4. ¿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 días Otros días no recuperables días
- 4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO
- 4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SI NO
- 4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO
- 4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI NO
- 4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI NO
- 4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por periodos de hasta catorce días? SI NO
- 4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO
- 4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?
 En caso afirmativo, indique el tipo:
 Adaptación de jornada SI NO
 Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI NO
- 4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI NO
 En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:
 La duración de los permisos SI NO La inclusión de nuevos permisos SI NO
- 4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren lo establecido en la normativa vigente? SI NO
- 4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SI NO
5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.
- 5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 Eliminación de horas extraordinarias SI NO Reducción respecto al tope máximo legal SI NO
 Reducción respecto al año anterior SI NO
- 5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO
 En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI NO
- 5.3. ¿Se compensan 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
- 5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO
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:
 Creación neta de empleo SI NO
 Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI NO
 Mantenimiento de empleo SI NO
- 6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI NO
- 6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación?
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI NO
- 6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI NO
- 6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI NO
- 6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO
- 6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI NO

- 6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.?
- Inferior al máximo legal SI NO
- Superior al máximo legal SI NO
- 6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI NO
- 6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas al los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SI NO
- En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.8.1. ¿Se modifica la duración máxima de este tipo de contratos o el período dentro del cual se pueden realizar? SI NO
- 6.3.8.2. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SI NO
- 6.3.8.3. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SI NO
- 6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO
- En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.9.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato? SI NO
- 6.3.9.2. ¿Se determina la duración del contrato en prácticas dentro de los límites establecidos legalmente? SI NO
- 6.3.9.3. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SI NO
- En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.10.1. ¿Se limitan los puestos de trabajo que se pueden ocupar con este tipo de contrato? SI NO
- 6.3.10.2. ¿Se establece el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SI NO
- 6.3.10.3. ¿Se determina la duración del contrato para la formación, dentro de los límites establecidos por el E.T.? SI NO
- 6.3.10.4. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI NO
- 6.3.10.5. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? SI NO
- En caso afirmativo:
- 6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SI NO
- 6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? SI NO
- 7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**
- 7.1. ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? SI NO
- En caso afirmativo, para empresas de:
- Más de 250 trabajadores/as SI NO Menos de 250 trabajadores/as SI NO
- 7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SI NO
- En caso afirmativo decir cuales:
- Contratación SI NO Promoción SI NO Estabilidad en el empleo SI NO
- Formación SI NO Salarios SI NO
- 7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SI NO
- En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
- Contratación SI NO Promoción SI NO
- Formación SI NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SI NO
- 7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SI NO
- 7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SI NO
- 7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SI NO
- 8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN**
- 8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
- Cursos de formación SI NO Permisos retribuidos para la formación SI NO
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SI NO
- 8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SI NO
- 8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SI NO

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

- 9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO

En caso afirmativo, cumpliméntense lo que corresponda:

Categorías profesionales SI NO Grupos profesionales SI NO

Niveles retributivos SI NO

- 9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO

- 9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SI NO

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN

- 10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SI NO

10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SI NO

En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años

→ Para los que se jubilan con menos de 65 años

10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SI NO

10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SI NO

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

- 11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

IT Enfermedad común SI NO IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI NO

Otras SI NO

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- 12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SI NO

12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SI NO

En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as SI NO Delegados/as sindicales SI NO Ambos SI NO

- 12.2. ¿Se contempla la creación de órganos sectoriales específicos para la promoción de la seguridad y la salud en las empresas? SI NO

En caso afirmativo:

En empresas con representación de los trabajadores/as SI NO

En empresas que carecen de representación de los trabajadores/as SI NO

¿Son de naturaleza paritaria? SI NO

- 12.3. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SI NO

- 12.4. Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SI NO

- 12.5. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SI NO

En caso afirmativo:

Para el conjunto de los trabajadores/as SI NO

Para los representantes de los trabajadores/as SI NO

- 12.6. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del Servicio de Prevención ajeno SI NO

- 12.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SI NO

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

- 13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SI NO

- 13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SI NO

- 13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI NO

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

- 14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI NO

- 14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SI NO

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

- 15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SI NO

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SI NO Procedimientos de mediación y arbitraje SI NO

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE SECTOR

- (1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales**, se cumplimentarán en este Anexo 2.11 los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**
- (2) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.
- (3) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (4) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (5) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma.
- (6) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (7) Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.
- (8) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de las circunstancias personales de los mismos, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.
 Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
 Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (9) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **eleva**r el incremento salarial aplicado al principio de cada año o periodo de efectos económicos.
 Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales, aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o periodo siguiente.
- (10) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (11) La cumplimentación relativa al periodo de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del periodo** y después (sobre) **la fecha inicial del periodo**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
 - Valor del IPC interanual a final de año, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
 - Valor del IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
 - Valor del IPC de marzo a septiembre de 2010, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

ANEXO 2.IV

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRÓRROGAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRORROGAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)

Código de Convenio: Código de registro estadístico:

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO: _____

Número de trabajadores/as afectados Hombres Mujeres

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio:

Indicar si es prórroga: Vigencia de la prórroga (2): Desde día mes año hasta día mes año

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día mes año hasta día mes año

3.2. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (3)

3.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial si NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.3.1. Contenido de la cláusula. (*Transcribese el texto literal redactado en el convenio*):

3.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplíntese lo que corresponda (4):

Solo contempla efectos positivos Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumplíntese lo que corresponda:

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos

En caso retroactivo indique: Fecha de efectos económicos de la revisión (5) día mes año

En caso no retroactivo indique: Fecha de efectos económicos de la revisión (5) día mes año

¿Se hace 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 cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo:

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %):

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (6) día mes año sobre día mes año

Estatal De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio

Otro → Descríbase

día mes año

4. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana horas minutos y/o Horas/año horas

4.2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales Días laborables Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días días

4.3. ¿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 nº de días por: Puentes no recuperables días Otros días no recuperables días

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS APUNTES ANUALES O PRORROGAS

- (1) Este Anexo 2.IV se debe cumplimentar, **obligatoriamente al inicio de cada año de vigencia del convenio** de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción mediante un acto expreso de la comisión negociadora a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio.
- Así mismo, cuando un convenio se prorrogue, las condiciones salariales y de jornada se cumplimentarán en este Anexo 2.IV.
- (2) Indicar el período total de vigencia de la prorroga.
- (3) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de sus circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.
- Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
- Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del período, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (4) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **eleva**r el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos.
- Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o período, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.
- (5) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (6) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
- Valor del IPC **interanual a final de año**, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
 - Valor del IPC **interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
 - Valor del IPC **de marzo a septiembre de 2010**, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

ANEXO 3

NORMAS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVENIO

El código de convenio estará formado por 14 dígitos con la siguiente configuración.

- Dígitos 1.º y 2.º Comunes para cada autoridad laboral, conforme a la tabla de códigos de autoridades laborales adjunta.
- Dígitos 3.º a 7.º Número secuencial que indica el número de orden de presentación del acuerdo.
- Dígito 8.º Común a cada ámbito funcional, conforme a la tabla correspondiente de ámbitos funcionales que figura en el anexo 1.
- Dígitos 9.º y 10.º Común a cada naturaleza del acuerdo, conforme a la tabla correspondiente de naturalezas que figura en el anexo 1.
- Dígitos 11.º a 14.º Año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

Código	Ámbito	Código	Ámbito
01	Álava.	16	Cuenca.
02	Albacete.	17	Girona.
03	Alicante.	18	Granada.
04	Almería.	19	Guadalajara.
05	Ávila.	20	Guipúzcoa.
06	Badajoz.	21	Huelva.
07	Baleares.	22	Huesca.
08	Barcelona.	23	Jaén.
09	Burgos.	24	León.
10	Cáceres.	25	Lleida.
11	Cádiz.	26	Rioja (La).
12	Castellón.	27	Lugo.
13	Ciudad Real.	28	Madrid.
14	Córdoba.	29	Málaga.
15	Coruña (A).	30	Murcia.

Código	Ámbito	Código	Ámbito
31	Navarra.	48	Vizcaya.
32	Orense.	49	Zamora.
33	Asturias.	50	Zaragoza.
34	Palencia.	51	Ceuta.
35	Palmas (Las).	52	Melilla.
36	Pontevedra.	71	Andalucía.
37	Salamanca.	72	Aragón.
38	Sta. C. Tenerife.	75	Canarias.
39	Cantabria.	77	Castilla-la Mancha.
40	Segovia.	78	Castilla León.
41	Sevilla.	79	Cataluña.
42	Soria.	80	C. Valenciana.
43	Tarragona.	81	Extremadura.
44	Teruel.	82	Galicia.
45	Toledo.	86	País Vasco.
46	Valencia.	90	Estatad de empresa.
47	Valladolid.	99	Estatad de sector.

4. 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, acreditativa 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 la 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 registrarán 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 Decreto 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.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5. REAL DECRETO 1362/2012, de 27 de septiembre, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 28 de septiembre 2012)

La disposición final segunda, apartado 2, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que trae causa del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un reglamento que establezca la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En cumplimiento de dicho mandato legislativo, se dicta el presente real decreto que tiene por objeto regular la composición, organización y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado tripartito que fue creado por la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la función de asesoramiento y consulta a las partes de la negociación colectiva en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.

En desarrollo de esta disposición final, se dictaron dos disposiciones reglamentarias que regulan su constitución y funcionamiento, a saber, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y la Orden de 28 de mayo de 1984 por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento.

En estos treinta años de funcionamiento, la Comisión ha ido asumiendo otras importantes funciones, como la de observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y difusión de la negociación colectiva, que le fue atribuida por la disposición adicional séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, originariamente, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, después, han modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo al régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable previendo, a falta

de acuerdo entre las partes, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la solución de la discrepancia cuando los procedimientos de solución de conflictos de preferente aplicación, previstos en la negociación colectiva, no sean aplicables o no hayan finalmente solucionado la discrepancia.

Por tanto, la reforma laboral ha añadido a las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de la Comisión unas funciones decisorias de especial importancia que favorecerán y potenciarán la utilización en las empresas de los mecanismos de flexibilidad interna consistentes en la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, evitando así que el ajuste laboral se produzca a través del recurso a los despidos.

Con todo, estas funciones decisorias no son enteramente nuevas en las actividades de la Comisión pues tienen un claro precedente en la disposición transitoria sexta del propio Estatuto de los Trabajadores, que facultaba a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos para establecer un arbitraje en los casos de falta de acuerdo para la negociación de un convenio colectivo para cubrir los vacíos consecuencia de la derogación de las antiguas Ordenanzas de Trabajo.

La necesidad de regular esta nueva función y la de adaptar la estructura de la Comisión al sistema actual de negociación colectiva treinta años después de su constitución, hacen necesario que el mandato legislativo para regular la Comisión se cumpla a través de un nuevo reglamento que sustituya al anterior de 1983 y proporcione una regulación completa de su composición y funciones.

Los objetivos que persigue el presente real decreto son los siguientes:

Primero: Unificar y sistematizar la regulación de la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que hasta ahora se encontraba dispersa en dos normas.

Segundo: Desarrollar las funciones decisorias atribuidas por el nuevo artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores de manera novedosa a la Comisión para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Tercero: Adaptar la organización y el funcionamiento de la Comisión a esta nueva función decisoria, así como a las necesidades que se han ido planteando desde su constitución, garantizando la eficacia, agilidad y continuidad en el ejercicio de sus funciones, especialmente a través

de la creación de una Comisión Permanente a la que se encomienda el funcionamiento ordinario de la Comisión, reservando al Pleno las decisiones más importantes.

El real decreto se estructura en cinco capítulos.

El capítulo I incluye las disposiciones generales de la norma, relativas a su objeto, a la naturaleza de la Comisión como órgano colegiado tripartito adscrito a Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a sus funciones (consultivas, de observatorio y decisorias).

El capítulo II se refiere a la composición y funcionamiento de la Comisión. Se regula la composición de la Comisión y el modo de designación y las funciones de cada uno de sus miembros: el Presidente, los dieciocho vocales (seis en representación de la Administración General del Estado, seis en representación de las organizaciones empresariales más representativas y seis en representación de las organizaciones sindicales más representativas) y el Secretario. Se prevé que la Comisión pueda funcionar en Pleno o en Comisión Permanente, la cual ejercerá con carácter ordinario las funciones consultivas y decisorias salvo que expresamente decida reservarlas a conocimiento del Pleno. Se regula el régimen común de adopción de acuerdos, de convocatoria y de celebración de reuniones. A continuación se regula específicamente la composición, las funciones y el régimen de sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente. El Pleno está integrado por todos los miembros de la Comisión y se reunirá con carácter ordinario al menos cada seis meses, mientras que la Comisión Permanente está formada por el Presidente, dos vocales por cada representación y el Secretario y se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

El capítulo III regula las funciones consultivas de la Comisión, relativas a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y a la consulta preceptiva en el procedimiento de extensión de convenios colectivos, delimitando su ámbito de actuación suprarautonómico y los sujetos legitimados para plantear estas consultas.

El capítulo IV se refiere a la actividad de la Comisión como observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y documentación de la negociación colectiva y su difusión. En desarrollo de esta función, se establecen una serie de cometidos específicos y de actividades del Observatorio.

El capítulo V es el capítulo más extenso y regula las funciones decisorias de la Comisión relativas a la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. Este capítulo se divide en dos secciones.

La primera sección incluye las disposiciones generales de las funciones decisorias sobre su objeto, el ámbito de actuación y los sujetos legitimados para solicitar su actuación, que son las empresas y los representantes de los trabajadores. En la regulación del objeto se hace referencia a los dos procedimientos de solución de discrepancias que pueden seguirse: el procedimiento en el seno de la propia Comisión o mediante la designación de un árbitro, con indicación de que, si hay conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia, se seguirá el procedimiento elegido por ellas y, en caso contrario, el que la Comisión decida.

La segunda sección desarrolla el procedimiento para la solución de discrepancias surgidas respecto a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos. Se regula el inicio del procedimiento a través de una solicitud que deberá acompañarse de la documentación que detalla el real decreto, necesaria para justificar que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que son presupuesto previo de la inaplicación de las condiciones de trabajo conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, se regula separadamente el procedimiento de solución de discrepancias mediante decisión en el seno de la Comisión o mediante la designación de un árbitro, que habrá de ser elegido entre expertos imparciales e independientes, siendo de elección preferente aquel sobre el que las partes hayan mostrado conformidad. Sea uno u otro el procedimiento aplicable, en todo caso culminará en una decisión que deberá solucionar la discrepancia, pronunciándose sobre la concurrencia de las causas alegadas y, en su caso, sobre la adecuación de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en la solicitud, bien para aceptarlas en sus propios términos, bien para proponer que las condiciones de trabajo de que se trate se inapliquen en distinto grado de intensidad al solicitado por la empresa.

Finalmente, se recogen una serie de disposiciones sobre aspectos instrumentales que resultan necesarios para el eficaz funcionamiento de la Comisión, como los relativos a las medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo y de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, así como

lo referente a la posibilidad de que el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social celebre convenios de colaboración con las comunidades autónomas en las que no se hayan constituido órganos equivalentes en su territorio. Por último, se prevén una serie de particularidades relativas al procedimiento de solución de discrepancias ante la Comisión en el supuesto de convenios aplicables al personal laboral al servicio de las distintas entidades del sector público.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de septiembre de 2012,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto regula la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda, apartado 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 2. Naturaleza.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

Artículo 3. Funciones.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desarrollará las siguientes funciones.

a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los dictámenes, informes y decisiones de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva.

CAPÍTULO II

Composición y funcionamiento

Artículo 4. Composición.

1. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis vocales en representación de la Administración General del Estado, designados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

c) Seis vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

d) Seis vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad o ausencia, que serán nombrados en la forma prevista en este apartado para aquellos.

2. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

Artículo 5. Presidencia de la Comisión.

1. Corresponde al Presidente de la Comisión:

- a)* Ostentar la representación de la Comisión.
- b)* Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el 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 y dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.
- 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.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el vocal que decida el Pleno de la Comisión.

Artículo 6. Vocales de cada grupo de representación de la Comisión.

1. 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 o decisiones 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 facultades sean intrínsecas a su condición.

2. 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. Secretario de la Comisión.

1. 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 cualquiera 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, acuerdos y decisiones aprobados por la Comisión.

f) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

g) Coordinar los servicios administrativos de la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Secretario será sustituido por otro funcionario adscrito a la Comisión.

Artículo 8. Funcionamiento.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará en Pleno y en Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto. De manera ordinaria la Comisión funcionará en Comisión Permanente con vistas a dotar de mayor agilidad a su actuación, si bien, la propia Comisión Permanente podrá reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

2. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión, en Pleno o en Comisión Permanente, se requerirá la presencia del Presidente o de quien le sustituya, de la mitad, al menos, de sus miembros y del Secretario o de quien le sustituya.

3. Los acuerdos se adoptarán, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos previstos en el los artículos 12.2, 16 y 23.2, en los que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno.

4. Los miembros que discrepen del dictamen, informe o decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de un día, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen, informe o decisión.

Artículo 9. Normas comunes de procedimiento de la Comisión.

1. La convocatoria de cada reunión de la Comisión deberá señalar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito, preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, por los medios más idóneos para garantizar la recepción con una antelación mínima de tres días hábiles salvo en los casos de urgencia, que deberá luego apreciarse por la Comisión o cuando otra cosa se disponga en este real decreto.

2. De cada reunión 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.

3. 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 a la misma.

4. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión. No obstante lo anterior, el Secretario podrá emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

5. Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto si la Comisión funciona en Comisión Permanente como si lo hace en Pleno.

Artículo 10. Pleno de la Comisión.

1. El Pleno estará integrado por el Presidente y todos los vocales que representan a la Administración General del Estado y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como por su Secretario.

2. El Pleno se reunirá en sesión ordinaria, al menos, una vez cada seis meses, previa correspondiente convocatoria, sin perjuicio de que se puedan celebrar sesiones extraordinarias, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que lo componen.

3. El Pleno ejercerá las siguientes funciones:

a) Aprobar todos los dictámenes e informes sobre consultas y asesoramientos en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, que hayan sido reservados a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

b) Aprobar el preceptivo dictamen en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

c) Aprobar las actividades señaladas en el artículo 15.3 y la memoria anual sobre las actividades de la Comisión, que incluirá las actuaciones desarrolladas por el Observatorio de la negociación colectiva.

d) Aprobar la decisión para solucionar las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de

trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, según lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

e) Designar a los miembros de la Comisión Permanente entre los vocales titulares y suplentes de la Comisión, a propuesta vinculante de cada uno de los grupos de representación.

f) Designar el árbitro en aquellos supuestos en que, conforme a lo establecido en los artículos 11 y 23, se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 11. Comisión Permanente.

1. La Comisión Permanente estará integrada por el Presidente de la Comisión y por dos vocales de cada uno de los tres grupos que la constituyen, así como por su Secretario.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 8, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará de manera ordinaria en Comisión Permanente para la aprobación de los dictámenes, informes y decisiones a que se refiere el apartado 3, párrafos a), b), d) y f) del artículo 10, salvo que por decisión mayoritaria de la propia Comisión Permanente se acuerde reservar su conocimiento al Pleno.

3. La Comisión Permanente se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria tantas veces como sea necesario, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que la componen.

CAPÍTULO III *Funciones consultivas*

Artículo 12. Objeto.

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones consultivas, 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.

Las consultas se referirán a las siguientes materias:

- a) El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- c) La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

2. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 13. Ámbito de actuación.

La Comisión conocerá de los asuntos relacionados con las materias a que se refieren las letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo anterior, cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla.

También conocerá la Comisión de las consultas sobre la materia señalada en la letra c) del apartado 1 del artículo anterior, cualquiera que sea la implantación territorial de la empresa afectada por la consulta.

Artículo 14. Legitimación.

Estarán legitimados para consultar a la Comisión sobre las materias a que se refiere el artículo 12:

- a) Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- b) Cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

c) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Observatorio de la negociación colectiva

Artículo 15. Observatorio de la negociación colectiva.

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión asume funciones de Observatorio de la negociación colectiva que englobarán la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión.

2. El Observatorio de la negociación colectiva desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

a) La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

b) El seguimiento y análisis periódico de la negociación colectiva en España, tanto de la estructura de la negociación colectiva, como de sus contenidos.

c) La difusión de buenas prácticas e innovaciones en materia de negociación colectiva conocidas en el ejercicio de los cometidos anteriormente señalados.

d) La realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio, tales como publicaciones, jornadas de estudios u otras utilizando para ello especialmente las tecnologías de la información y la comunicación.

3. Específicamente la Comisión efectuará las siguientes actividades:

a) Realización de estudios sobre la negociación colectiva.

b) La organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva.

c) La realización de foros de debate sobre problemas actuales de la negociación colectiva.

CAPÍTULO V *Funciones decisorias*

Sección 1.^a Disposiciones generales

Artículo 16. Objeto.

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo.

2. Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando concurran conjuntamente las siguientes circunstancias:

a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviere establecido en convenio colectivo.

b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

3. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento. En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de

consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Ámbito de actuación.

La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 18. Legitimación.

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.^a Procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos

Artículo 19. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acompañada de la documentación señalada en el artículo 20. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

Asimismo, la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que la haya presentado en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, informándola del número asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento, mediante los representantes a que hace referencia el párrafo b) del artículo 20 o cualesquiera otros que expresamente comuniquen a la Comisión.

La parte que inicia el procedimiento deberá acreditar haber cumplido con lo señalado en el párrafo anterior.

2. Una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el Secretario de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este real decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el artículo 16.3 comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. El Secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de cinco días en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.3, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artículo 21. En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el Secretario comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

5. Cuando la Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, haya decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno, el Secretario dará traslado de la solicitud al resto de sus integrantes.

Artículo 20. Documentación.

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior, se acompañará la siguiente documentación presentada por vía electrónica:

a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.

b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.

c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.

d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.

e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.

g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.

h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.

j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.

k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.

l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.

m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión.

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión Permanente, o del Pleno, en su caso, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto a la convocatoria se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

3. Todas las comunicaciones en el procedimiento deberán realizarse por vía electrónica.

Artículo 22. Decisión de la Comisión.

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

Artículo 23. Designación de árbitros.

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión al efecto en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que se refiere el artículo 19, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de dichos grupos descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada

en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 21.

3. Una vez designado el árbitro por la Comisión, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 19 y la documentación indicada en el artículo 20, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 16.3.

La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 24.

4. La Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 21.1.

Artículo 24. Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro.

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 23.3.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Disposición adicional primera. Medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a la Comisión.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por la citada Dirección General de Empleo cuando resulte necesario en los supuestos de solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y así lo solicite su Presidente a la Dirección General de Empleo.

2. Para poder cumplir con el refuerzo que sea necesario a la Comisión para el desarrollo de las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de la Dirección General de Empleo y de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se establecerán las medidas de colaboración que sean necesarias.

Disposición adicional segunda. Colaboración de la Comisión con las Comunidades Autónomas.

Mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en este real decreto.

Disposición adicional tercera. Régimen de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

El ejercicio de las funciones decisorias atribuidas en el Capítulo V a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no se extenderá a aquellos convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en dicho capítulo V a las entidades públicas empresariales, a las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza, facultándose a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogados expresamente el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. Título constitucional.

Este real decreto se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente real decreto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados recogidas en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1. El párrafo a) del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, queda redactado en los siguientes términos:

«Los convenios colectivos de trabajo negociados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de “garantía salarial”, las modificaciones, los acuerdos parciales a que se refiere el artículo 86 del mismo texto legal y las prórrogas de los convenios.»

2. El último párrafo del artículo 6.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

«El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.»

3. Se añade una nueva disposición adicional cuarta al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, con el siguiente contenido:

Disposición adicional cuarta. Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

1. Serán objeto de depósito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:

a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.

b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

c) Los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos, por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuará a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

a) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.a), la parte que inició el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, en que se lograra el acuerdo.

b) Respecto de los acuerdos indicados en el apartado 1.b), la empresa.

c) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este.

d) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.d), la persona designada por el órgano competente.»

Disposición final cuarta. Facultades de desarrollo.

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

6. III ACUERDO para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE de 20 de junio de 2015)

(RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017)

Visto el texto del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, (Código de convenio n.º 99100015092012), que fue suscrito con fecha 8 de junio de 2015, 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 las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO) y de 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de junio de 2015.

El Director General de Empleo

Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 y 2017

CAPÍTULO I *Introducción*

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.

El establecimiento de criterios y orientaciones compartidos posibilita afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación económica y del empleo.

El II AENC se gestó en un escenario de intenso y creciente deterioro de la actividad, el tejido productivo y el empleo, buscando contribuir al aumento de la actividad económica y del empleo. Con tal fin el Acuerdo pivotaba sobre el incremento moderado de los precios y de las rentas para mejorar la competitividad de la economía y sobre la flexibilidad interna como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo.

La confianza que ha generado la asunción de las responsabilidades contenidas en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, aun no habiéndose alcanzado todos los objetivos propuestos, ha colaborado a una mayor resistencia a la desaceleración de la economía española, a la moderación salarial y a una menor destrucción de empleo.

En 2015 se está consolidando la recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016. No obstante, la situación todavía es compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre. Entre los más destacados cabe citar la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades al acceso de financiación y los altos niveles de desigualdad y la exclusión social.

Respecto al mercado laboral, éste ha dejado atrás el fuerte ajuste registrado en los últimos años y comienza a generar empleo a tasas significativas, aunque todavía debe aumentar su estabilidad y los niveles de ocupación están lejos de los máximos alcanzados en 2007.

A la vista de los elementos señalados debemos persistir, con mayor énfasis aún, en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que

incorporamos nuevos contenidos. Eso justifica la conveniencia de suscribir un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Creemos 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 empresas.

El ANC 2015-2017, equilibrando los intereses representados de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

Así hemos establecido criterios en materia de empleo y contratación –con especial referencia a la contratación de jóvenes–, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, necesidades de información, previsión social complementaria, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, teletrabajo, incapacidad temporal, absentismo, ultraactividad y proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.

El desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos señalados no sería posible sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias de acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de conflictos de carácter estatal o autonómico; y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos negociales.

Como conclusión, el ANC 2015-2017 aborda el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

Impulsar el empleo de calidad y con derechos

El ajuste intenso del volumen de empleo producido en los últimos años en nuestro mercado de trabajo, que afectó en un primer momento a la contratación temporal para incidir a continuación sobre el empleo indefinido, requiere centrar el objetivo prioritario de la negociación colectiva en el mantenimiento y recuperación del empleo de calidad.

Se sigue manteniendo una elevada utilización de contratos temporales que es preciso corregir para evitar que la recuperación del empleo 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.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales:

- El mantenimiento y 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 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 establecimiento de instrumentos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes y garantizar empleos de calidad y con derechos.
- El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
- 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.
- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

1. Estabilidad del empleo y modalidades de contratación

Para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar sus competencias de acuerdo con los siguientes criterios:

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, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el E.T. sino reforzar la causalidad que justifica su utilización. Asimismo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán ampliar hasta en doce meses la duración máxima legal de los contratos por obra o servicio determinado.

c) 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 para medir su aplicación, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

d) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos, teniendo en cuenta la remisión que, en esta materia, efectúa la Ley a la negociación colectiva por ser el cauce adecuado para atender a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

e) 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 adecuadamente esta finalidad, la negociación colectiva debería desempeñar un importante papel mediante la ampliación de los porcentajes máximos de horas complementarias que pueden realizarse, sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas o del 30% en el caso de las horas complementarias de aceptación voluntaria, y mediante la mejora de la calidad de esta modalidad de contratación especialmente para facilitar la voluntariedad y para posibilitar el desarrollo de la vida profesional, personal y laboral.

f) La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva a efectos de facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad del trabajador y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa.

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, las Organizaciones firmantes consideramos instrumentos adecuados para la consecución de aquellas finalidades, las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.

i) 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.

j) En cuanto a la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo, ante la importancia y extensión adquirida por las distintas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas que ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, los firmantes del presente Acuerdo consideran necesario que la negociación colectiva contribuya a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del E.T. Ello redundará en la seguridad del empleo y en el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

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.

En este sentido, 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.

k) Asegurar, en este contexto de internacionalización, que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior y/o trasladados y/o desplazados a nuestro país, las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o convenio colectivo de sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del convenio correspondiente.

2. Contratación de jóvenes

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema del desempleo juvenil en España. Por ello la negociación colectiva debe prestar una especial atención a este colectivo e impulsar la contratación de los jóvenes, promoviendo los contratos formativos y la formación dual, como vía de su inserción laboral y cualificación, fomentando la incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, en el marco del Plan de Garantía Juvenil.

Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

- Fomentar que en la contratación y/o promoción profesional de personas jóvenes se tengan en cuenta sus cualificaciones académicas, profesionales o experiencia laboral o profesional, a fin de ofrecerles puestos adecuados a las mismas.
- Priorizar el acceso de los jóvenes a la oferta formativa de la empresa y a los permisos individuales de formación así como facilitar su participación en procedimientos de reconocimiento de la experiencia laboral que les permitan mejorar su cualificación personal y profesional.
- 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, preferentemente mediante la contratación laboral frente a la utilización de prácticas no laborales en las empresas.

3. Formación y cualificación profesional

- Las Organizaciones sindicales y empresariales consideramos fundamental contribuir a través de la negociación colectiva a alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades en cuanto a:

a) Desarrollo del derecho individual a la Formación establecido por la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluido el régimen sancionador en caso de incumplimiento del trabajador. Facilitar la aplicación de los permisos individuales de formación recogidos en los acuerdos nacionales. Asistencia a las acciones formativas.

b) Necesidades formativas, iniciativas a desarrollar y colectivos prioritarios para mejorar su empleabilidad.

c) Impulso de instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición de la formación. Elaborar un mapa sectorial (más simplificado y racional). Colaboración con los Centros de Referencia Nacional en el diseño y puesta en marcha de acciones innovadoras.

d) Desarrollo de la formación teórica en el contrato para la formación y el aprendizaje.

e) Derechos y obligaciones en relación con la formación.

f) Facilitar la aplicación de las bonificaciones y el derecho a la información de la representación legal de los trabajadores.

g) Evaluación de la formación, de su aprovechamiento e impacto.

h) Evaluación y desarrollo del reconocimiento y acreditación de la competencia profesional.

i) Orientación a los trabajadores y desarrollo de itinerarios formativos coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores.

j) Referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

k) Mejora de la calidad de las acciones formativas y de la eficiencia de los fondos destinados a formación.

- Posibilidad de que la negociación sectorial de ámbito estatal establezca criterios y prioridades aplicables a la formación sectorial en todo el territorio nacional.
- Atender al papel que pueden jugar las Entidades bipartitas que se establezcan en el nuevo modelo, especialmente en la identificación de necesidades, la fijación de prioridades formativas, o el seguimiento y evaluación de las políticas de formación.

4. Procesos de reestructuración

- Potenciar a través de la negociación colectiva el uso de medidas de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada para abordar situaciones coyunturales, con mantenimiento de empleo.
- La gestión de las reestructuraciones se abordará ateniendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades de los trabajadores.

- La explicación y justificación de los cambios y medidas de reorganización y reestructuración, 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, recolocaciones y otras medidas de acompañamiento.
- Procesos transparentes con periodos suficientes de consulta con la representación de los trabajadores, previa entrega de toda la información preceptiva y el recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje para solventar las discrepancias producidas en la negociación. Las Comisiones Mixtas y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales deben desde el inicio del proceso asumir posibilidades de mediación e intervención.

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta, además, la dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio y la situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

A través de la negociación colectiva resulta conveniente introducir medidas para prevenir o evitar las reestructuraciones por causas medioambientales que pudieran afectar a 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 del cumplimiento de la normativa medioambiental.

Anticipación a los cambios: Observatorios sectoriales.

- El desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores y la inversión productiva deberían ser abordados en el marco de las relaciones laborales, con procedimientos de información, consulta y negociación en la empresa, con el objetivo de anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- El 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, conformados a nivel estatal, por acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales del sector, son instrumentos adecuados para desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales, en los

sectores y en las empresas, analizando la situación del momento y 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.

5. Derechos de información y consulta

Respetar, desarrollar y facilitar (fijando procedimientos) los derechos reconocidos por la legislación (nacional, comunitaria, internacional) en materia de información y consulta, para lo cual la negociación colectiva tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

– En cada empresa:

- Información sobre la situación económica de la empresa y la evolución de sus actividades; las previsiones sobre el volumen y tipo de contratos; las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades; y demás cuestiones en los términos previstos en el artículo 64 del E.T.
- Abordar en los convenios colectivos la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales, estableciendo canales de comunicación entre las partes y como vehículo de información a los trabajadores por parte de la RLT, que deberán ser objeto de un uso racional.
- La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, en las condiciones de trabajo o en el entorno territorial.
- La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por lo establecido en los convenios colectivos de aplicación conforme a la legislación vigente.

– En empresas en red:

- 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 E.T., lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

- 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.
- Información 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.
- 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 de la 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, y con los medios que se determinen mediante negociación colectiva sectorial o de empresa.

– En empresas de dimensión comunitaria:

- Información económica y laboral en las Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, conforme a los mecanismos de información, consulta y participación previstos por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

6. Igualdad de trato y oportunidades

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas,...

Asimismo consideramos que es preciso seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas, a cuya consecución puede contribuir la negociación colectiva por su proximidad a las necesidades de empresas y trabajadores.

Asegurar la igualdad, estableciendo, en su caso, medidas o criterios en la negociación colectiva que contribuyan a superar posibles situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar las personas en el ámbito laboral, por estas u otras circunstancias personales y/o sociales, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellos a quienes se aplica un convenio colectivo. Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad, es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad. La negociación colectiva, nos permite a las Organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos en el ámbito de su competencia deberían:

- Avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva.
- Promover cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades, por cualquier circunstancia personal y/o social, abordando medidas u orientaciones

en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad.

Igualdad de género:

- Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.
- Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.
- Trasladar aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario.
- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias.
- Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas.
- Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.
- Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Personas con discapacidad:

- Favorecer a través de la negociación colectiva la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.

- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de más de 50 personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.
- Contribuir a través de la negociación colectiva al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral.
- Realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.
- Promover que las acciones de formación profesional se encuentran debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- Facilitar a través de negociación colectiva la transición de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. Seguridad y salud en el trabajo

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en los últimos años, esto no debe llevarnos a relajar el trabajo hecho hasta ahora, por lo que se debe continuar con el esfuerzo realizado a todos los niveles, incluida la negociación colectiva.

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT compartimos el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España. Por ello consideramos importante fortalecer el papel de los interlocutores sociales dentro del marco de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el contexto concreto de la negociación colectiva, queremos reiterar algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

- **Integración de la Prevención:**

Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado. La planificación de la actividad preventiva tiene que pasar por evitar los riesgos y de no ser posible se evaluarán y adoptarán medidas de protección. Por ello debiera evitarse la adopción en los convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención.

- **En materia de vigilancia de la salud:**

Desde la entrada en vigor de la Ley de PRL venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos para sustituirlos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia en la actualidad.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en favorecer la detección de enfermedades profesionales y en la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas.

El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo, con un criterio preventivo.

- **En materia de formación:**

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se muestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir –de forma orientativa– el contenido y la duración de la formación específica y de los Delegados de Prevención, según los riesgos de cada puesto de trabajo o función.

- **Otras materias:**

Respecto a la designación de los Delegados de Prevención, en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

Es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

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, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, 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.

Igualmente, sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos

para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.

Por otro lado, en consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004, podrán incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, así como fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

• Estrés laboral y Violencia en trabajo:

El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios.

CAPÍTULO III

Crterios 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 salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española, contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

1. Estructura salarial

Los convenios colectivos han de promover la racionalización de las estructuras salariales, con el fin de renovar los conceptos retributivos

con criterios objetivos y de equidad, dando entrada a aquéllos que se encuentran vinculados a la productividad y resultados en la empresa y teniendo en cuenta su distinta naturaleza, asimismo han de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa y evitar situaciones de competencia desleal.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye el instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales

La economía española inició un proceso de recuperación en 2014, con un crecimiento del PIB del 1,4% y las perspectivas para 2015 y 2016 son de consolidación de la reactivación económica. La demanda interna liderada por el consumo de las familias y la inversión empresarial han sido los principales baluartes de la recuperación económica, apoyados en una mayor estabilidad de los mercados financieros y una mejora de la confianza. En este entorno, el mercado laboral comenzó a crear empleo en 2014.

Esto no significa que se haya superado la crisis, pues persisten los factores que limitan la recuperación y reducen el potencial de crecimiento económico y del bienestar como son: la elevada tasa de desempleo, el alto nivel de endeudamiento público y privado, el descenso del PIB per cápita y el aumento de la desigualdad. Factores a los que se suma un contexto internacional con algunas incertidumbres.

En este contexto, los salarios negociados en los próximos años deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices, que están orientadas al mantenimiento y/o la creación de empleo de calidad:

Incremento salarial para 2015: hasta 1 %.

Incremento salarial para 2016: hasta 1,5 %.

Los convenios negociados conforme a las anteriores directrices deberán tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados.

Para determinar el aumento a aplicar a los salarios negociados en los convenios colectivos para el año 2017, las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, y lo concretarán en los tres meses siguientes a la publicación de este último.

Partiendo de las directrices anteriores, los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, medida conforme a los parámetros que establezcan los negociadores, y del empleo. De forma tal que la cifra resultante permita a los sectores y a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

Asimismo, en los convenios de empresa también podrán tenerse en cuenta otros elementos para determinar incrementos retributivos adicionales, siempre que se establezcan en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes negociadoras. Estos aumentos retributivos se destinarán preferentemente a retribuciones de carácter variable.

3. Necesidades de información

Las Organizaciones firmantes del Acuerdo consideran necesario que los negociadores dispongan de la información económica y previsiones de actividad precisas para garantizar el seguimiento de los parámetros sobre los que se haya referenciado el incremento salarial y/o retribución variable.

Resulta muy importante que el Gobierno desarrolle cuanto antes su compromiso adquirido en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo de establecer la obligación de incorporar el código de convenio colectivo al que están adscritas las empresas en la información que suministran a la Seguridad Social, así como posteriormente, y en base a esos datos, permitir que la Administración facilite periódicamente a los negociadores toda la información económica relacionada con su convenio y contenida en los registros administrativos.

Asimismo, en línea con lo previsto en la Disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, deberían explorarse vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de la situación y contenidos de la negociación colectiva.

4. Previsión social complementaria

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

Las actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la Previsión Social Complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación con el sistema público de pensiones.

CAPÍTULO IV

Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo

CEOE, CEPYME, CCOO y UGT consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferentes a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

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

Por ello el convenio colectivo podrá regular criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución de conflictos. Asimismo incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los periodos

de consulta y negociación establecidos en los preceptos del E.T. afectados por la flexibilidad interna.

A estos efectos los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estos conceptos, potenciando la intervención de las secciones sindicales, ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por sujetos legitimados en el artículo 87.1 del E.T..

1. Clasificación profesional y movilidad funcional

Los convenios colectivos deberán establecer sistemas de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, fijando los procedimientos de adaptación para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales. Asimismo deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes.

La movilidad funcional no debiera tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral.

No obstante, los convenios colectivos podrán prever la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional cuando concurran razones técnicas u organizativas que lo justifique, según se definen en el artículo 41.1 del E.T., y durante el tiempo necesario, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años, debiendo el empresario informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

La movilidad respetará los derechos correspondientes a las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen, sin que puedan invocarse causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, en su caso, en los términos previstos en el E.T..

En todos los supuestos de movilidad funcional deberá garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Por otro lado, los convenios colectivos y acuerdos de empresa podrán abordar la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Ordenación del tiempo de trabajo

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos podrán promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, evitando la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del E.T., respetando en todo caso las previsiones legales, con las debidas garantías para empresa y trabajadores.

Para ello el contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal; y la compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de la distribución irregular de la jornada.

Los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Por su parte, los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación de los trabajadores o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial.

Asimismo, los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales.

Partiendo de lo expuesto, los convenios colectivos facilitarán que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10 % de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, los convenios colectivos posibilitarán que el empresario disponga de una bolsa de horas al año, en que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de dicha bolsa de horas.

En todo caso la flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.

3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al Artículo 82.3 del E.T.

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

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

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

4. Teletrabajo

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, 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, etc.

Más allá de estos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales volvemos a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, y revisado en 2009, en el que se recogen pautas relativas al desarrollo del teletrabajo.

5. Incapacidad temporal

Con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de ITCC los convenios colectivos deberían:

- Impulsar medidas para mejorar la gestión y control de la situación por ITCC, así como incluir criterios dirigidos a reducir los índices de absentismo en la empresa.
- Racionalizar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC, vinculándolo al fin anteriormente citado.

6. Absentismo

El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la

competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.

La reducción de las ausencias injustificadas en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, los convenios colectivos deberían analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.

CAPÍTULO V

De la negociación colectiva

1. Ultraactividad y proceso negociador

Para preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, se propone a las partes negociadoras actuar, en primer lugar, sobre la regulación de la ultraactividad y, en su caso, utilizar también la opción de los acuerdos parciales durante el proceso de negociación para la renovación del convenio o para la constitución de una nueva unidad negociadora.

Con respecto a la regulación convencional de la ultraactividad, se proponen las siguientes medidas:

- La renovación y actualización de los convenios, en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación. Posibilitando la continuidad de las unidades de negociación, primándose para ello la buena fe negocial.
- Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.
- Los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante

la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.

- Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (VASAC) y de carácter autonómico.
- Las organizaciones firmantes de este Acuerdo promoverán cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos conforme a lo aquí recogido, y el cumplimiento de las anteriores recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas.

Durante el proceso negociador, se pueden establecer acuerdos parciales sobre materias concretas que se deben formalizar por escrito y llevar a registro ante la Autoridad Laboral para su publicación. En dichos acuerdos, se debe establecer la vinculación con el convenio colectivo y su vigencia temporal.

Las confederaciones sindicales y empresariales firmantes de este Acuerdo interprofesional consideran necesario conseguir una negociación colectiva transparente y eficaz, por lo que instan a las partes negociadoras a que, constituida la Mesa Negociadora, se establezca un procedimiento para dar agilidad y seguridad a la negociación, incluyendo medidas como:

- Calendario de reuniones.
- Formalización de las convocatorias de reunión, con inclusión de temas a tratar, documentación y propuestas.
- Elaboración y firma de actas de reunión, en donde queden recogidas las posiciones de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- Compromiso de acudir a procedimientos de mediación para resolver discrepancias sobre materias concretas durante el proceso negociador, y al arbitraje si así lo prevé el convenio o lo deciden las partes.
- Delegar en una persona de cada parte negociadora para poder realizar cualquiera de los trámites que sean necesarios ante la Autoridad Laboral.
- Procurar una mejora significativa en las técnicas regulatorias de los convenios, de forma que se consiga una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, haciéndolas más accesibles en su entendimiento a los trabajadores y empresarios, y originando menos conflictividad interpretativa en su aplicación.

Se considera igualmente necesario para dar seguridad a los acuerdos alcanzados y facilitar el conocimiento público y estadístico de la negociación colectiva que las partes negociadoras atiendan puntualmente a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo. En particular, y dado los problemas que está provocando para el conocimiento del estado real de la negociación colectiva la falta de registro de algunos trámites, se llama la atención sobre la necesidad de registrar ante la Autoridad Laboral los siguientes:

- La denuncia del convenio antes de la finalización de la vigencia pactada, aunque se haya acordado la denuncia automática.
- Los efectos económicos de la prórroga automática de un convenio, cuando no se haya producido denuncia expresa o automática, tanto si se ha previsto una variación salarial como si no se produce variación lo que debe computarse como una congelación salarial, con valor igual a 0 %.
- La revisión anual de los efectos económicos de todos los años de vigencia de un convenio, aunque no hayan tenido variación salarial.
- Las modificaciones de convenios.
- Los acuerdos parciales que se produzcan durante el proceso de renovación o firma del convenio.

2. Comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos

Comisiones paritarias:

Se considera conveniente que, por convenio colectivo, se potencien las funciones que la ley establece para la Comisión Paritaria y en especial las siguientes:

– Intervención previa a la solución autónoma de conflictos:

- En aquellos procedimientos de consulta en la empresa por inaplicación del convenio colectivo (Art. 82 E.T.) que no alcancen acuerdo en dicho ámbito.
- En las discrepancias surgidas en cumplimiento del mandato legal relativo a que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

– En los procesos de inaplicación, cuando el período de consultas finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo objeto de inaplicación.

Asimismo sería conveniente que:

- En el caso de convenios sectoriales, las partes integrantes de la Comisión Paritaria se comprometan a intercambiar información sobre las nuevas unidades de negociación que se hayan creado en el ámbito del convenio.
- Los convenios colectivos contemplen la posibilidad de que, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (Art. 41 E.T.) y regulación de empleo (Arts. 47 y 51 E.T.), el empresario y la representación de los trabajadores puedan acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la intervención de forma preferente de la Comisión Paritaria del convenio, sin perjuicio del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

La intervención de la Comisión Paritaria o el procedimiento de mediación o arbitraje deberán desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período de consultas por la regulación legal.

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

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

Solución autónoma de conflictos laborales.

Las confederaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, se sienten plenamente comprometidos en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, por lo que llaman a las partes negociadoras a impulsar su utilización, estableciendo en el marco del convenio colectivo compromisos y referencias expresas de utilización y colaboración activa

con los mismos en los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

En el caso de que las organizaciones firmantes de un convenio sectorial hayan optado por constituirse en órgano específico de mediación y arbitraje integrado en el sistema de solución autónoma de conflictos, previsto en el V ASAC, deberán regular tanto los supuestos como el procedimiento a seguir de forma detallada, de conformidad con los contenidos del V ASAC y las normas de funcionamiento de la Fundación SIMA, debiendo solicitar expresamente su incorporación a dicho sistema ante la Comisión de Seguimiento del V ASAC.

CAPÍTULO VI

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

1. 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.

2. Ámbito temporal

- Vigencia: tres años (2015-2017).
- Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2017, al objeto de iniciar las negociaciones de un

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

3. 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 interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.
- A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.
- Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas y articulará los Grupos de Trabajo que de común acuerdo estimen las partes. En este sentido tendrá continuidad el Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades, creado en 2014 y cuyos trabajos, una vez concluidos, se elevarán a la Comisión de Seguimiento.
- La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

Por CEOE, el Presidente, Juan Rosell Lastortras.–Por CEPYME, el Presidente, Antonio Garamendi Lecanda.–Por CC.OO., el Secretario General, Ignacio Fernández Toxo.–Por UGT, el Secretario General, Cándido Méndez Rodríguez.



Guía de la
negociación colectiva
2016



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DE EMPLEO

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS