



Guía de la
**negociación
colectiva**
2006



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS

NIPO: 201-07-093-2

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 - Madrid
correo electrónico: sgpublic@mtas.es
Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-06-148-4
Depósito legal: M. 46.492-2006

Impresión: Closas-Orcoyen, S. L.
Polígono Igarsa. Paracuellos de Jarama (Madrid)

ÍNDICE

| | <u>Pág.</u> |
|---|-------------|
| PRESENTACIÓN | 11 |
| PARTE PRIMERA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA | |
| 1. LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... | 21 |
| 1.1. EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN | 21 |
| 1.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 21 |
| 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA | 22 |
| 2.1. LA NORMATIVA APLICABLE..... | 22 |
| 2.2. LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS | 22 |
| 2.3. LOS CONVENIOS MARCO | 22 |
| 2.3.1. Los ámbitos de aplicación | 22 |
| 2.3.2. Las partes negociadoras | 22 |
| 2.3.3. El contenido de la negociación | 22 |
| 2.3.4. El régimen jurídico | 23 |
| 2.4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS | 23 |
| 2.4.1. Los ámbitos de aplicación | 23 |
| 2.4.2. Las partes negociadoras | 24 |
| 2.4.3. El contenido de la negociación | 27 |
| 2.4.4. El procedimiento de negociación | 28 |
| 2.4.5. La eficacia jurídica | 30 |
| 2.4.6. La eficacia personal | 31 |
| 2.4.7. La administración del convenio colectivo | 31 |
| 2.4.8. La impugnación judicial del convenio colectivo | 32 |
| 2.4.9. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo. | 34 |

| | Pág. |
|---|------|
| 2.4.10. La duración del convenio colectivo | 34 |
| 2.4.11. La adhesión y extensión del convenio colectivo | 35 |
| 2.4.12. La modificación del convenio colectivo..... | 36 |
| 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA..... | 37 |
| 3.1. LA NORMATIVA APLICABLE..... | 37 |
| 3.2. LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA..... | 37 |
| 3.3. LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN..... | 37 |
| 3.4. LAS PARTES NEGOCIADORAS | 37 |
| 3.5. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN | 38 |
| 3.6. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN | 38 |
| 3.7. LA EFICACIA JURÍDICA | 38 |
| 3.8. LA EFICACIA PERSONAL | 39 |
| 3.9. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO..... | 39 |
| 3.10. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO | 40 |
| 3.11. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CON- VENIO COLECTIVO | 40 |
| 3.12. LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO | 40 |
| 3.13. LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO | 41 |
| 3.14. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO | 41 |
| 4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS..... | 41 |
| 4.1. LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS | 41 |
| 4.2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES SOBRE MATERIAS CONCRETAS..... | 41 |
| 4.2.1. La normativa aplicable..... | 41 |
| 4.2.2. Los ámbitos de aplicación | 42 |
| 4.2.3. Las partes negociadoras | 42 |
| 4.2.4. El contenido de la negociación | 42 |
| 4.2.5. El procedimiento de negociación | 42 |
| 4.2.6. La eficacia jurídica..... | 42 |
| 4.2.7. La eficacia personal..... | 42 |
| 4.2.8. La administración del acuerdo colectivo..... | 42 |
| 4.2.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo | 43 |
| 4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colecti- vo | 43 |
| 4.2.11. La duración del acuerdo colectivo | 43 |
| 4.3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS..... | 43 |
| 4.3.1. La normativa aplicable | 43 |
| 4.3.2. Los ámbitos de aplicación | 43 |
| 4.3.3. Las partes negociadoras | 43 |
| 4.3.4. El contenido de la negociación | 44 |
| 4.3.5. El procedimiento de negociación | 44 |
| 4.3.6. La eficacia jurídica..... | 44 |
| 4.3.7. La eficacia personal..... | 44 |
| 4.3.8. La administración del acuerdo colectivo..... | 44 |
| 4.3.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo | 45 |

| | Pág. |
|--|------|
| 4.3.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo | 45 |
| 4.3.11. La duración del acuerdo colectivo | 45 |
| 4.4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA | 45 |
| 4.4.1. La normativa aplicable | 45 |
| 4.4.2. Los ámbitos de aplicación | 45 |
| 4.4.3. Las partes negociadoras | 46 |
| 4.4.4. El contenido de la negociación | 46 |
| 4.4.5. El procedimiento de negociación | 47 |
| 4.4.6. La eficacia jurídica y personal..... | 47 |
| 4.4.7. La administración del acuerdo colectivo..... | 47 |
| 4.4.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo | 47 |
| 4.4.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo. | 47 |
| 4.4.10. La duración del acuerdo colectivo | 47 |
| 4.5. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UN CONFLICTO COLECTIVO | 48 |
| 4.5.1. La normativa aplicable | 48 |
| 4.5.2. Los ámbitos de aplicación | 48 |
| 4.5.3. Las partes negociadoras | 49 |
| 4.5.4. El contenido de la negociación | 49 |
| 4.5.5. El procedimiento de negociación | 49 |
| 4.5.6. La eficacia jurídica y personal..... | 49 |
| 4.5.7. La administración del acuerdo colectivo..... | 50 |
| 4.5.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo | 50 |
| 4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo | 50 |
| 4.5.10. La duración del acuerdo colectivo | 50 |
| 4.6. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE DESCUELGUE SALARIAL | 50 |
| 4.6.1. La normativa aplicable | 50 |
| 4.6.2. Dos supuestos distintos | 51 |
| 4.6.3. Los ámbitos de aplicación | 51 |
| 4.6.4. Las partes negociadoras | 51 |
| 4.6.5. El contenido de la negociación | 51 |
| 4.6.6. El procedimiento de negociación | 52 |
| 4.6.7. La eficacia jurídica y personal..... | 53 |
| 4.6.8. La administración del acuerdo colectivo..... | 53 |
| 4.6.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo | 53 |
| 4.6.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo. | 53 |
| 4.6.11. La duración del acuerdo colectivo | 53 |
| 4.7. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS O EN ACUERDOS COLECTIVOS EQUIPARADOS | 54 |
| 4.7.1. La normativa aplicable | 54 |
| 4.7.2. Los ámbitos de aplicación | 54 |
| 4.7.3. Las partes negociadoras | 54 |
| 4.7.4. El contenido de la negociación | 55 |
| 4.7.5. El procedimiento de negociación | 55 |

| | Pág. |
|---|------|
| 4.7.6. La eficacia jurídica y personal..... | 55 |
| 4.7.7. La administración del acuerdo colectivo..... | 55 |
| 4.7.8. La impugnación judicial del acuerdo..... | 56 |
| 4.7.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo | 56 |
| 4.7.10. La duración del acuerdo colectivo | 56 |
| 4.8. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES CONTRACTUALES DE CARÁCTER COLECTIVO | 57 |
| 4.8.1. La normativa aplicable | 57 |
| 4.8.2. Los ámbitos de aplicación | 57 |
| 4.8.3. Las partes negociadoras | 57 |
| 4.8.4. El contenido de la negociación | 57 |
| 4.8.5. El procedimiento de negociación | 58 |
| 4.8.6. La eficacia jurídica y personal..... | 58 |
| 4.8.7. La administración del acuerdo colectivo..... | 58 |
| 4.8.8. La impugnación judicial del acuerdo..... | 58 |
| 4.8.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo | 58 |
| 4.8.10. La duración del acuerdo colectivo | 59 |
| 4.9. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FUSIÓN Y ABSORCIÓN DE EMPRESAS | 59 |
| 4.9.1. La normativa aplicable | 59 |
| 4.9.2. Tres tipos de pactos de fusión de empresas | 59 |
| 4.9.3. Los pactos meramente declarativos de derechos | 59 |
| 4.9.4. Los pactos de fusión con contenido novatorio..... | 59 |
| 4.9.5. Los pactos de mejora de las condiciones laborales | 60 |

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..... | 65 |
| 2. Los aspectos negociables en materia de seguridad y salud laboral..... | 70 |
| 3. Las cláusulas peligrosas de los convenios colectivos | 71 |
| 4. El significado real de algunas cláusulas convencionales clásicas: de «vinculación a la totalidad» y de «respeto de derechos adquiridos» o de «respeto de las condiciones más beneficiosas»..... | 72 |
| 5. Las cláusulas de doble escala salarial | 75 |
| 6. Las cláusulas de jubilación forzosa | 76 |
| 7. Los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales..... | 77 |
| 8. El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos: partes negociadoras, ámbitos del convenio, denuncia y comisión paritaria | 78 |
| 9. La indisponibilidad de los derechos reconocidos por convenio colectivo..... | 80 |
| 10. La presentación del convenio colectivo ante la autoridad laboral dentro del plazo de 15 días siguientes a la firma de las partes | 81 |
| 11. La hoja estadística | 81 |
| 12. Una falsilla de convenio colectivo a seguir | 82 |

PARTE TERCERA

NORMATIVA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

| | | |
|-----|---|-----|
| 1. | Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978): Art. 37 | 89 |
| 2. | Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) | 90 |
| 3. | Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo (BOE de 6 junio de 1981) | 97 |
| 4. | Orden de 24 de febrero de 1992 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando nuevos modelos de hojas estadísticas de Convenios Colectivos (BOE de 29 de febrero de 1992) | 101 |
| 5. | Orden de 10 de octubre de 1996 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando la ampliación del contenido de las actuales hojas estadísticas de Convenios Colectivos (BOE de 22 de octubre de 1996) | 103 |
| 6. | Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de Convenios Colectivos (BOE de 2 de julio de 2005) | 124 |
| 7. | Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 2 de diciembre de 1983) | 131 |
| 8. | Orden de 28 de mayo de 1984 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), sobre el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 8 de junio de 1984)..... | 134 |
| 9. | Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 16 de marzo de 2005) | 139 |
| 10. | Acuerdo de prorroga, para el año 2006, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 10 de febrero de 2006) | 165 |
| 11. | Requisitos de los ficheros electrónicos para la publicación de los convenios colectivos en el BOE (Comunicación de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dirigida a las organizaciones empresariales y sindicales) | 167 |
| 12. | Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 14 de junio de 2006): Disposición Adicional Séptima. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos..... | 169 |

PRESENTACIÓN

VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

Secretario General de Empleo

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de lo previsto en la Declaración para el Diálogo Social de 8 de junio de 2000, en relación con la potenciación y revalorización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno y los interlocutores sociales, CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y UGT y CCOO, por parte sindical, han acordado ampliar las funciones de dicha Comisión. En desarrollo de este acuerdo, la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, establece que la Comisión Consultiva asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

En este contexto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, formada por representantes del Gobierno y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, decidió de forma unánime la elaboración y publicación de una **Guía de la Negociación Colectiva** con la finalidad, precisamente, de informar y difundir los distintos aspectos de la negociación colectiva. La obra se dirige tanto a expertos interesados en esta materia como, y sobre todo, a las partes intervinientes en la negociación de los convenios colectivos de cualquier ámbito, ya sean los representantes de los trabajadores y de los empresarios o los afiliados de las organizaciones empresariales y sindicales.

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

La primera parte, elaborada por Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y Presidente desde 2004 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, expone con detalle las características del sistema español de negociación colectiva, diferenciando entre la negociación colectiva estatutaria, que incluye tanto a los convenios marco como a los convenios colectivos ordinarios, la negociación colectiva extraestatutaria y los distintos acuerdos colectivos diferentes a los convenios propiamente dichos, como son los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas o los de empresa de descuelgue salarial.

La segunda parte, «Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva», aborda una serie de temas relativos al contenido, alcance y operativa de la negociación colectiva, finalizando todos ellos con un oportuno apartado de «recomendaciones a seguir» consensuadas en el seno de la Comisión Consultiva. Así, se trata de la remisión de la ley a la negociación colectiva y los supuestos de dispositivización de las leyes laborales a favor de los convenios colectivos, así como la indisponibilidad de los derechos reconocidos por convenio colectivo. Se examina el contenido mínimo obligatorio de los convenios, la inclusión de aspectos negociables en materia de seguridad y salud laboral y de algunas cláusulas específicas, así como el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos. Por último, se analiza la gestión del propio convenio colectivo, desde su redacción, para la que se aporta un guión de los contenidos convencionales habituales, hasta su presentación ante la autoridad laboral y la cumplimentación de la hoja estadística.

Finalmente, la tercera parte, preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión, reproduce el conjunto de la normativa reguladora de la negociación colectiva y de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, incluyendo el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), prorrogado para 2006, y la Hoja Estadística de los Convenios Colectivos, que tienen que cumplimentar obligatoriamente las Comisiones Negociadoras.

Este amplio contenido hace de la **Guía de la Negociación Colectiva** un instrumento útil tanto para expertos, especialistas universitarios y personas interesadas en esta materia como, especialmente, para los representantes de los empresarios y trabajadores que negocian anualmente más de cinco mil convenios, lo que en última instancia contribuirá a la consecución de una mejor y más amplia negociación colectiva. Este fue el objetivo perseguido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando, en su momento, consideró ineludible el esfuerzo que ha supuesto la elaboración de esta Guía. Por ello, es justo terminar esta presentación haciendo mención a las personas de la Comisión Consultiva que se han ocupado de este empeño y, en particular, a su presidente, Tomás Sala Franco, y a su secretario general, Luis García García.

Madrid, octubre de 2006

PARTE PRIMERA

**LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ESPAÑA**

TOMÁS SALA FRANCO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos*

SUMARIO

- 1. LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**
 - 1.1. EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN.
 - 1.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA.**
 - 2.1. LA NORMATIVA APLICABLE.
 - 2.2. LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS.
 - 2.3. LOS CONVENIOS MARCO.
 - 2.3.1. Los ámbitos de aplicación.
 - 2.3.2. Las partes negociadoras.
 - 2.3.3. El contenido de la negociación.
 - 2.3.4. El régimen jurídico.
 - 2.4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS.
 - 2.4.1. Los ámbitos de aplicación.
 - 2.4.2. Las partes negociadoras.
 - 2.4.3. El contenido de la negociación.
 - 2.4.4. El procedimiento de negociación.
 - 2.4.5. La eficacia jurídica.
 - 2.4.6. La eficacia personal.
 - 2.4.7. La administración del convenio colectivo.
 - 2.4.8. La impugnación judicial del convenio colectivo.
 - 2.4.9. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo.
 - 2.4.10. La duración del convenio colectivo.
 - 2.4.11. La adhesión y extensión del convenio colectivo.
 - 2.4.12. La modificación del convenio colectivo.

- 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA.**
 - 3.1. LA NORMATIVA APLICABLE.

- 3.2. LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA.
- 3.3. LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN.
- 3.4. LAS PARTES NEGOCIADORAS.
- 3.5. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN.
- 3.6. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN.
- 3.7. LA EFICACIA JURÍDICA.
- 3.8. LA EFICACIA PERSONAL.
- 3.9. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.
- 3.10. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO.
- 3.11. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.
- 3.12. LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.
- 3.13. LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.
- 3.14. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS.

- 4.1. LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS .
- 4.2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES SOBRE MATERIAS CONCRETAS.
 - 4.2.1. La normativa aplicable.
 - 4.2.2. Los ámbitos de aplicación.
 - 4.2.3. Las partes negociadoras.
 - 4.2.4. El contenido de la negociación.
 - 4.2.5. El procedimiento de negociación.
 - 4.2.6. La eficacia jurídica.
 - 4.2.7. La eficacia personal.
 - 4.2.8. La administración del acuerdo colectivo.
 - 4.2.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.
 - 4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.
 - 4.2.11. La duración del acuerdo colectivo.
- 4.3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS.
 - 4.3.1. La normativa aplicable.
 - 4.3.2. Los ámbitos de aplicación.
 - 4.3.3. Las partes negociadoras.
 - 4.3.4. El contenido de la negociación.
 - 4.3.5. El procedimiento de negociación.
 - 4.3.6. La eficacia jurídica.
 - 4.3.7. La eficacia personal.
 - 4.3.8. La administración del acuerdo colectivo.
 - 4.3.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.
 - 4.3.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.
 - 4.3.11. La duración del acuerdo colectivo.
- 4.4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA.
 - 4.4.1. La normativa aplicable.
 - 4.4.2. Los ámbitos de aplicación.
 - 4.4.3. Las partes negociadoras.
 - 4.4.4. El contenido de la negociación.
 - 4.4.5. El procedimiento de negociación.
 - 4.4.6. La eficacia jurídica y personal.
 - 4.4.7. La administración del acuerdo colectivo.
 - 4.4.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.

- 4.4.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.
- 4.4.10. La duración del acuerdo colectivo
- 4.5. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UN CONFLICTO COLECTIVO.
 - 4.5.1. La normativa aplicable.
 - 4.5.2. Los ámbitos de aplicación.
 - 4.5.3. Las partes negociadoras.
 - 4.5.4. El contenido de la negociación .
 - 4.5.5. El procedimiento de negociación.
 - 4.5.6. La eficacia jurídica y personal.
 - 4.5.7. La administración del acuerdo colectivo.
 - 4.5.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.
 - 4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.
 - 4.5.10. La duración del acuerdo colectivo.
- 4.6. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE DESCUELGUE SALARIAL.
 - 4.6.1. La normativa aplicable.
 - 4.6.2. Dos supuestos distintos.
 - 4.6.3. Los ámbitos de aplicación.
 - 4.6.4. Las partes negociadoras.
 - 4.6.5. El contenido de la negociación .
 - 4.6.6. El procedimiento de negociación.
 - 4.6.7. La eficacia jurídica y personal.
 - 4.6.8. La administración del acuerdo colectivo.
 - 4.6.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo.
 - 4.6.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.
 - 4.6.11. La duración del acuerdo colectivo.
- 4.7. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS O EN ACUERDOS COLECTIVOS EQUIPARADOS.
 - 4.7.1. La normativa aplicable.
 - 4.7.2. Los ámbitos de aplicación.
 - 4.7.3. Las partes negociadoras .
 - 4.7.4. El contenido de la negociación.
 - 4.7.5. El procedimiento de negociación .
 - 4.7.6. La eficacia jurídica y personal.
 - 4.7.7. La administración del acuerdo colectivo.
 - 4.7.8. La impugnación judicial del acuerdo.
 - 4.7.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdoColectivo.
 - 4.7.10. La duración del acuerdo colectivo.
- 4.8. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES CONTRACTUALES DE CARÁCTER COLECTIVO.
 - 4.8.1. La normativa aplicable.
 - 4.8.2. Los ámbitos de aplicación.
 - 4.8.3. Las partes negociadoras .
 - 4.8.4. El contenido de la negociación.
 - 4.8.5. El procedimiento de negociación.
 - 4.8.6. La eficacia jurídica y personal.
 - 4.8.7. La administración del acuerdo colectivo.
 - 4.8.8. La impugnación judicial del acuerdo.
 - 4.8.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo
 - 4.8.10. La duración del acuerdo colectivo.

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

- 4.9.1. La normativa aplicable.
- 4.9.2. Tres tipos de pactos de fusión de empresas.
- 4.9.3. Los pactos meramente declarativos de derechos.
- 4.9.4. Los pactos de fusión con contenido novatorio.
- 4.9.5. Los pactos de mejora de las condiciones laborales.

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, sí como la fuerza vinculante de los convenios»*.

1.2. LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del ET).

2. Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial (arts. 82.3 y 85.3 del ET).

3. Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario o en acuerdos colectivos equiparados (art. 41.2 del ET).

4. Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (art. 41 del ET).

5. Los acuerdos colectivos de empresa de fusión o absorción.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA

2.1. LA NORMATIVA APLICABLE

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

2.2. LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

2.3. LOS CONVENIOS MARCO

2.3.1. Los ámbitos de aplicación

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

2.3.2. Las partes negociadoras

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

2.3.3. El contenido de la negociación

7. Los convenios para convenir.—Los convenios marco no regulan las condiciones de trabajo aplicables a trabajadores y empresarios individuales, sino las condicio-

nes de la negociación colectiva. Son, así, «*convenios para convenir*» que regulan la estructura de la negociación en un sector de actividad (art. 83.2 del ET):

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

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

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

2.3.4. El régimen jurídico

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

2.4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS

2.4.1. Los ámbitos de aplicación

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

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

a) En primer lugar, la jurisprudencia, con dudosa fundamentación normativa a la vista de la libertad de elección legalmente establecida, ha señalado que ha de tratarse de unidades de negociación razonables y apropiadas (SSTS de 19 de diciembre de 1995, Ar/9315, de 16 de noviembre y de 18 de diciembre de 2002, Ar/2698 y 2344), no cabiendo la arbitrariedad de las partes (STC de 17 diciembre de 1982).

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

c) En tercer lugar, las reglas legales acerca de la concurrencia aplicativa entre convenios colectivos estatutarios, aunque propiamente no 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 (SSTS de 27 de marzo y de 31 de octubre de 2003, Ar/2004/589 y Ar/5163). Rige, así, como regla general, un principio de no concurrencia aplicativa entre convenios colectivos de ámbito distinto, de manera que durante su vigencia un convenio colectivo no podrá ser afectado por otro (art. 84 del ET), salvo que se de alguna de las siguientes excepciones:

— Que el convenio marco aplicable establezca expresamente la posibilidad de concurrencia, dado que el art. 84 del ET posee carácter dispositivo al admitir «*pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83*» (art. 83.2 del ET; STS de 17 de octubre de 2001, Ar/2002/3075).

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

— Que se trate de un convenio colectivo supraempresarial de ámbito inferior al vigente con anterioridad, que haya sido acordado por la mayoría exigida por el art. 88.3 del ET para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y no por la simple mayoría de cada una de las dos representaciones exigida por el art. 89.3 del ET y siempre que no se refiera a alguna de las materias siguientes: periodo de prueba, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad y de higiene en el trabajo y movilidad geográfica (art. 84 del ET), sin que este listado pueda ser ampliado por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional (STS de 17 de octubre de 2001, Ar/2002/3057). En el caso de que el convenio colectivo inferior invadiera las materias reservadas al convenio superior las cláusulas «*invasoras*» serían nulas (STS de 28 de enero de 2004, Ar/2180). Por el contrario, las cláusulas del convenio colectivo superior que fueran más allá de las materias reservadas no serían nulas sino simplemente inaplicables en el caso de existir convenios colectivos inferiores reguladoras de las mismas (STS de 31 de octubre de 2003, Ar/589).

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

2.4.2. Las partes negociadoras

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

a) Del lado de los trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o a nivel de Comunidad Autónoma y sus afiliados y los sindicatos no afiliados a los ante-

riores que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a que se refiera el convenio (art. 87.2 del ET), sin que pueda negociar una coalición de sindicatos minoritarios (de menos del 10 por 1000 de representatividad).

b) Del lado de los empresarios, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 como mínimo de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio (art. 87.3 del ET), sin que puedan negociar las coaliciones de asociaciones empresariales minoritarias (de menos del 10 por 100 de representatividad) ni las asociaciones empresariales que incluyan a empresarios y a trabajadores autónomos (STS de 22 de diciembre de 1998, Ar/1999/377).

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

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

El control de la representatividad de las asociaciones empresariales negociadoras no es fácil por cuanto no existe un organismo público que pueda certificarla. Será la contraparte negociadora la que, en la práctica y en tanto no se demuestre fehacientemente lo contrario, atribuirá el título de interlocutor a las asociaciones empresariales negociadoras, reconociéndose jurisprudencialmente una presunción «*iuris tantum*» de validez al convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial correspondiente (STS de 25 de enero de 2001, Ar/2065).

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) (art. 87.1 del ET).

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

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: SSTS de 28 de febrero de 2000, Ar/2246 y de 16 de septiembre de 2004).

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

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

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

17. Las partes negociadoras en los convenios colectivos de franja o de grupo de trabajadores.—Las partes negociadoras en los convenios colectivos de franja o de grupo de trabajadores caracterizado por pertenecer a un mismo grupo o categoría profesional o función, por poseer una misma titulación profesional o por pertenecer a una misma sección o departamento de la empresa, son:

- a) Si se trata de convenios de ámbito empresarial, las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito designadas por la asamblea de trabajadores afectados, de acuerdo con el art. 80 del ET (art. 87.1 del ET; STS de 4 de mayo de 1998, Ar/4088).
- b) Si se trata de convenios de ámbito supraempresarial, deberá negociarse según las reglas generales (sindicatos y asociaciones empresariales) (art. 87.2 y 3 del ET).

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

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

No podrá excluirse de la comisión negociadora a los sindicatos o asociaciones empresariales legitimadas (SSTC de 24 de noviembre de 1987 y de 11 de noviembre de 1991), aunque quien negocie tenga la mayoría absoluta exigida legalmente (STS de 18 de enero de 1993, Ar/94), aunque si cabrán las autoexclusiones (STS de 22 de septiembre de 1998, Ar/7422).

Ni los sindicatos ni las asociaciones empresariales minoritarias (que no alcancen el 10 por 100 de representatividad necesario para estar legitimado 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. Las adhesiones posteriores de otros sindicatos o asociaciones empresariales legitimadas no subsanan, por tanto, la ausencia de mayoría absoluta existente en el momento de constituirse la comisión negociadora (STS 15 de marzo de 1999, Ar/2917).

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

2.4.3. El contenido de la negociación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) La determinación de las partes negociadoras.
- b) Los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

- c) La forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del convenio.
- d) La designación de una comisión paritaria representativa de las partes negociadoras.
- e) La cláusula de descuelgue salarial.

2.4.4. El procedimiento de negociación

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

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

22. El deber de negociar.—El art. 89.1 del ET establece el deber de negociar de la parte receptora de la comunicación de apertura de negociaciones. Ésta no podrá negarse a iniciar las negociaciones salvo por causa legal o convencionalmente establecida (por ejemplo, la no comunicación en forma escrita, la falta de legitimación de la parte promotora o de la parte receptora o el intento de negociar en una unidad de negociación inapropiada) o cuando se trate de revisar un convenio en vigor. Dudosamente, la jurisprudencia ha señalado que no existe deber de negociar en el supuesto de tratarse de «*unidades artificiales de negociación*», esto es, aquellas cuya existencia tiene su origen en la voluntad de los negociadores (por ejemplo, varias empresas, sector de dos o más provincias) (STS de 10 de diciembre de 2002, Ar/2003/1951).

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

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

23. La constitución y la composición de la comisión negociadora.—La comisión negociadora deberá constituirse dentro del plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la iniciación de negociaciones (art. 89.2 del ET).

Los miembros de la comisión negociadora serán designados por las partes negociadoras con entera libertad (art. 88.2 del ET), cuyo número máximo será, en los convenios de ámbito empresarial o menor, de 12 por cada una de las partes y, en los convenios de ámbito supraempresarial, de 15 (art. 88.3 del ET).

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). Una vez constituida la comisión negociadora, no influirán sobre ella los resultados electorales posteriores (STS de 18 de diciembre de 1995, Ar/9308).

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

Habrá un secretario para levantar acta de las sesiones negociadoras (art. 88.4 del ET).

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

24. El deber de negociar de buena fe.—El art. 89.1 del ET establece que ambas partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

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

A partir del Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva de 1997 se ha pactado un «Código de buena conducta negocial» donde se concreta esta obligación de negociar de buena fe.

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

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

26. La toma de acuerdos.—Los acuerdos se toman con el voto favorable por mayoría de cada una de las dos «representaciones» (art. 89.3 del ET).

El término legal de «representaciones» se entiende referido, criticablemente, por la jurisprudencia a las «partes negociadoras» y no a los «miembros de la comisión negociadora» por cada una de las partes (SSTS de 23 de noviembre de 1993, Ar/8932 o de 4 de octubre de 2001, Ar/2002/1418; en contra, STS de 5 de noviembre de 2002, Ar/2003/759).

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

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

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

2.^a Declarar, alternativamente, una huelga.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.5. La eficacia jurídica

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

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

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

c) En tercer lugar, la aplicación del principio de publicidad, esto es, existirá la obligación de publicarlo en el Boletín Oficial correspondiente, según su ámbito de aplica-

ción (arts. 9.3 de la Constitución y 2.1 del Código Civil). Los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de una presunción «*iuris tantum*» de validez (STS de 15 de marzo de 1999, Ar/2917). Y ello con independencia de que solamente rija el «*principio iura novit curia*» para los convenios colectivos publicados en el BOE y en los BOCA y no para los publicados en los BOP (STC de 23 de mayo de 1994).

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

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

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

2.4.6. La eficacia personal

31. La eficacia personal general o «*erga omnes*» y sus efectos.—La eficacia personal aplicativa de los convenios colectivos ordinarios es una eficacia general o «*erga omnes*» (art. 82.3 del ET), lo que significa:

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

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

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

2.4.7. La administración del convenio colectivo

32. La interpretación judicial.—Los convenios colectivos podrán ser interpretados por los Tribunales laborales, bien a través del procedimiento especial de conflicto colectivo, bien a través de los procedimientos ordinarios o especiales individuales (art. 91 del ET).

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

Esta función interpretativa será exigible, como trámite preprocesal, cuando se haya establecido en el convenio colectivo (STS de 14 de marzo de 1994, Ar/370).

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

Por otra parte, la interpretación de la comisión paritaria no vincula a los Tribunales más allá de su carácter de «*interpretación auténtica de la voluntad de las partes negociadoras*» (STS, u.d., de 20 de mayo de 1997, Ar/4107).

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

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

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

35. Las reglas generales de interpretación de los convenios colectivos.—En la medida en que la jurisprudencia ha reconocido el carácter normativo del convenio colectivo estatutario, en la interpretación de los convenios colectivos habrán de utilizarse las siguientes reglas:

a) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas (art. 3.1 del Código Civil).

b) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (art. 3.1 del Código Civil).

c) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (art. 3.1 del Código Civil).

d) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (art. 3.1 del Código Civil).

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

2.4.8. La impugnación judicial del convenio colectivo

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

a) De oficio por la autoridad laboral.

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

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

37. La impugnación judicial de oficio.—La autoridad administrativa laboral podrá impugnar judicialmente de oficio un convenio colectivo ante la jurisdicción laboral a través de un procedimiento especial regulado en los arts. 161 y ss. de la LPL (art. 90.5 del ET), bien por propia iniciativa, bien a instancia de los representantes lega-

les 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 SSTS, 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. 162.3 de la LPL prevé la posibilidad de impugnar judicialmente el convenio colectivo a través del procedimiento especial de conflicto colectivo, con determinadas especialidades, en dos casos:

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

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

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

a) Cuando se trate de ilegalidad, están legitimados los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores en la empresa, los sindicatos y las asociaciones empresariales interesadas (que «tengan una relación directa con el objeto del conflicto»: STC de 29 de noviembre de 1982), no estando 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.

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).

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 (SSTC 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 ET):

a) Dentro de la ilegalidad se incluyen tanto los vicios de procedimiento en la negociación (constitución defectuosa de la comisión negociadora, exclusión de asociaciones empresariales o de sindicatos legitimados para negociar, incumplimiento de las reglas legales de concurrencia, atentados al deber de negociar de buen fe, etc.) como los de fondo, esto es, los atentados contra las normas legales y reglamentarias imperativas.

b) Por terceros lesionables gravemente por un convenio colectivo hay que entender a todos aquellos ajenos al ámbito de la negociación pero afectados por ella. La jurisprudencia ha entendido que existe lesividad cuando se produce un daño real y no hipotético o potencial, de entidad grave, no necesariamente causado con ánimo de perjudicar, que afecte a un interés jurídicamente protegido y que no pueda subsanarse con

otro procedimiento distinto de la nulidad parcial o total del convenio colectivo (STS de 15 de marzo de 1993, Ar/1859 y de 11 de marzo de 1997, Ar/2309).

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

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

2.4.9. El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo

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

2.4.10. La duración del convenio colectivo

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

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

44. La finalización de la vigencia del convenio colectivo.—La finalización de la vigencia del convenio colectivo, salvo pacto en contrario, se produce con la llegada del término final pactado, previa denuncia de una de las partes negociadoras (STS de 21 de mayo de 1997, Ar/4279). En caso de falta de denuncia, el convenio colectivo se prorrogará de año en año (art. 86.2 del ET).

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

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

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

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

Por «*contenido normativo*» hay que entender aquellas cláusulas que obligan a los trabajadores y empresarios individuales o a los sujetos colectivos (representantes unitarios o sindicales: créditos horarios, por ejemplo) y por «*cláusulas obligacionales*» las que obligan a las partes negociadoras (una cláusula de deber de paz absoluto por la que se prohíba ir a la huelga durante la vigencia del convenio) (STS de 19 de mayo de 1995, Ar/4703).

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

46. La sucesión de convenios colectivos.—En caso de sucesión de convenios colectivos, el convenio posterior deroga en su integridad al anterior, salvo los aspectos que expresamente se mantengan (art. 86.4 del ET), pudiéndose disponer sobre los derechos reconocidos en aquel (art. 82.4 del ET), lo que puede suscitar dudas de constitucionalidad en virtud del art. 9.3 de la CE (principio de irretroactividad de las normas).

2.4.11. La adhesión y extensión del convenio colectivo

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

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

48. La extensión administrativa de los convenios colectivos.—La autoridad laboral competente (Ministerio de Trabajo o Administración Laboral 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 ET).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.12. La modificación del convenio colectivo

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

a) El descuelgue salarial (arts. 82.3 y 85.1 del ET) (ver *infra*, IV.6).

b) La modificación sustancial de determinadas condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo estatutario (art. 41.2 del ET) (ver *infra*, IV.7).

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

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).

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 ET: inexistencia de comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales en una negociación colectiva empresarial o inexistencia de sindicatos y/o de asociaciones empresariales legitimadas en una negociación colectiva supraempresarial o imposibilidad de llegar al acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones en una comisión negociadora válidamente constituida (STC de 8 de junio de 1989 o STS de 24 de enero de 1997, Ar/572).

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

3.3. LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN

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

53. Concurrencia de convenios colectivos extraestatutarios.—En los casos de concurrencia de un convenio colectivo extraestatutario con otros convenios colectivos, ya sean estatutarios o extraestatutarios, no rige el art. 84 del ET que prohíbe, salvo excepciones, la concurrencia de convenios colectivos estatutarios (STS de 17 de abril de 2000).

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, no resultando de aplicación las reglas de los arts. 87 a 89 del ET.

Por ello, no podrá negociar un convenio extraestatutario de empresa una minoría del comité de empresa, ya que el art. 65.1 del ET exige la mayoría de sus miembros para la toma de decisiones (STCT de 16 de octubre de 1986), aunque cabría la delegación de una parte de él (STS de 4 de mayo de 1998, Ar/4088).

3.5. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN

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

La jurisprudencia, sin embargo, con dudosa legalidad a la vista del art. 37.1 de la CE, ha venido a limitar esta libertad de las partes, declarando nulas aquellas cláusulas convencionales que por su propia naturaleza deban ser aplicables a todos los trabajadores de la empresa, aún a los trabajadores no representados por las partes negociadoras (STS de 30 de mayo de 1991, Ar/5233). Así, por ejemplo, las cláusulas reguladoras del sistema de clasificación profesional, del régimen de turnos, del horario o del control de rendimientos.

3.6. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

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

3.7. LA EFICACIA JURÍDICA

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

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

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

c) Que en caso de concurrencia con otros convenios colectivos, no debería regir el art. 3.3 del ET, referido a «*normas concurrentes*».

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

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

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

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

3.8. LA EFICACIA PERSONAL

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

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

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

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

3.9. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

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

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

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

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

a) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas (art. 1281 del Código Civil).

b) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (art. 1285 del Código Civil).

c) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (art. 1282 del Código Civil).

d) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 1281 y 1283 del Código Civil).

3.10. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

63. Los procedimientos de impugnación posibles.—Los convenios colectivos extraestatutarios podrán impugnarse judicialmente a través del procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos (art. 163.1 de la LPL), no siendo posible la impugnación de oficio por la autoridad laboral dada la ausencia de depósito y registro de este tipo de convenios (STS de 16 de mayo de 2002, Ar/7561).

3.11. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

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

3.12. LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

66. La inexistencia de ultractividad normativa.—El convenio colectivo extraestatutario no tendrá ultractividad normativa una vez finalizada su vigencia y denunciado, no siendo de aplicación el art. 86.3 del ET.

3.13. LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

3.14. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS

4.1. LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS

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

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

4.2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES SOBRE MATERIAS CONCRETAS

4.2.1. La normativa aplicable

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

4.2.2. Los ámbitos de aplicación

71. **Los ámbitos territorial y funcional del acuerdo colectivo.**—Los acuerdos interprofesionales deberán tener necesariamente un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma y un ámbito funcional intersectorial (art. 83.3 del ET).

4.2.3. Las partes negociadoras

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

4.2.4. El contenido de la negociación

73. **La materia concreta.**—El contenido de estos acuerdos interprofesionales habrá de ser una «*materia concreta*», esto es, jornada laboral, salarios, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, negociación colectiva, formación profesional, etc. (art. 83.3 del ET).

4.2.5. El procedimiento de negociación

74. **El procedimiento de negociación.**—El procedimiento de negociación será el mismo que el de los convenios colectivos estatutarios (art. 83.3 del ET).

4.2.6. La eficacia jurídica

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

4.2.7. La eficacia personal

76. **La eficacia personal general o «erga omnes».**—Los acuerdos interprofesionales tendrán una eficacia personal general o «*erga omnes*», al tener el mismo tratamiento que el ET da a los convenios colectivos estatutarios (art. 83.3 del ET).

4.2.8. La administración del acuerdo colectivo

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

4.2.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

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

4.2.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

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

4.2.11. La duración del acuerdo colectivo

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

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

4.3.1. La normativa aplicable

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

4.3.2. Los ámbitos de aplicación

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

4.3.3. Las partes negociadoras

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

bajadores hubiesen elegido en asamblea, cumpliendo los requisitos del art. 80 del ET (art. 87.1 del ET).

4.3.4. El contenido de la negociación

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

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

4.3.5. El procedimiento de negociación

85. La libertad de procedimiento.—Los acuerdos de empresa no tienen un procedimiento especial reglado, siendo las partes negociadoras absolutamente libres en este sentido, sin que exista obligación de depósito, registro y publicación oficial de los mismos.

4.3.6. La eficacia jurídica

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

4.3.7. La eficacia personal

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

4.3.8. La administración del acuerdo colectivo

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

4.3.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

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

4.3.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

90. **La existencia de control administrativo.**—Dada la eficacia jurídica normativa atribuida a este tipo de acuerdos colectivos de empresa, su incumplimiento por parte del empresario podrá considerarse una «*infracción de carácter laboral*» (art. 5 de la LISOS), como en el caso de los convenios colectivos estatutarios a los que sustituyen, pudiendo haber control administrativo de sus incumplimientos empresariales.

4.3.11. La duración del acuerdo colectivo

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

4.4. LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA

4.4.1. La normativa aplicable

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

4.4.2. Los ámbitos de aplicación

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

- a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección de trabajadores), empresarial o supraempresarial (sectorial o intersectorial).
- b) Un ámbito territorial estatal, interprovincial, comunitario, provincial, comarcal o local.
- c) Un ámbito personal general o limitado, según cual sea el ámbito de la huelga a la que se le ponga fin con el acuerdo.

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

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

a) Y concurre con un convenio colectivo estatutario:

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

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

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

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

4.4.3. Las partes negociadoras

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

4.4.4. El contenido de la negociación

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

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

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

4.4.5. El procedimiento de negociación

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

Ahora bien, para que el acuerdo alcance la eficacia jurídica normativa y personal general como convenio colectivo estatutario equiparado, será necesario que cumpla las formalidades exigidas a éstos por el art. 90 del ET (depósito, registro y publicación ofi-

cial) [art. 2.f) del RD 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registros y depósitos de convenios colectivos].

4.4.6. La eficacia jurídica y personal

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

4.4.7. La administración del acuerdo colectivo

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

4.4.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

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

4.4.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

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

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

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

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

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

4.5.1. La normativa aplicable

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

4.5.2. Los ámbitos de aplicación

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

- a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección de trabajadores), empresarial o supraempresarial (sectorial o intersectorial).
- b) Un ámbito territorial estatal, interprovincial, comunitario, provincial, comarcal o local.
- c) Un ámbito personal general o limitado, según cual sea el ámbito del conflicto colectivo al que se le ponga fin con el acuerdo.

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

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

— Y concurre con un convenio colectivo estatutario:

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

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

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

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

4.5.3. Las partes negociadoras

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

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

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

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

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

4.5.5. El procedimiento de negociación

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

4.5.6. La eficacia jurídica y personal

109. La eficacia jurídica y personal del acuerdo colectivo.—La eficacia jurídica y personal del acuerdo dependerá de las partes negociadoras del mismo. Si las partes que suscriben el acuerdo están legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario, el acuerdo tendrá eficacia jurídica normativa y eficacia personal general, siendo equiparable al convenio colectivo estatutario. En caso contrario, se equiparará al convenio colectivo extraestatutario, poseyendo una eficacia jurídica contractual y una eficacia personal limitada (arts. 24 del RDLRT, 91 del ET y 154.2 de la LPL).

4.5.7. La administración del acuerdo colectivo

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

4.5.8. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

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

4.5.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

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

4.5.10. La duración del acuerdo colectivo

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

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

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

4.6. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE DESCUELGUE SALARIAL

4.6.1. La normativa aplicable

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

4.6.2. Dos supuestos distintos

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

- a) Los acuerdos previstos en el propio convenio colectivo supraempresarial.
- b) Los acuerdos previstos en el ET, en defecto de cláusula convencional de descuelgue.

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

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

4.6.3. Los ámbitos de aplicación

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

4.6.4. Las partes negociadoras

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

- a) En los acuerdos previstos en el convenio colectivo supraempresarial están legitimados la empresa y *«los representantes de los trabajadores»* que, por interpretación teleológica del precepto, deberán ser los legitimados por el art. 87.1 del ET para negociar un convenio colectivo estatutario a nivel de empresa (comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o los representantes sindicales si los hubiere).
- b) En los acuerdos previstos en el ET, están legitimados la empresa y *«los representantes de los trabajadores»* (art. 82.3 del ET) que, por interpretación teleológica del precepto, deberán ser igualmente los legitimados por el art. 87.1 del ET para negociar un convenio colectivo estatutario a nivel de empresa.

4.6.5. El contenido de la negociación

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

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

4.6.6. El procedimiento de negociación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) En todo caso, para el supuesto de que no existiera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, el art. 85.2.e) del ET prevé la obligación de pactar en el convenio

colectivo supraempresarial los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

4.6.7. La eficacia jurídica y personal

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

4.6.8. La administración del acuerdo colectivo

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

4.6.9. La impugnación judicial del acuerdo colectivo

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

4.6.10. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

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

4.6.11. La duración del acuerdo colectivo

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

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

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

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

4.7.1. La normativa aplicable

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

4.7.2. Los ámbitos de aplicación

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

4.7.3. Las partes negociadoras

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

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

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

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

a) Estar a lo que diga el convenio colectivo supraempresarial, cosa bastante infrecuente.

b) Y, en defecto de convenio colectivo, no habrá posibilidad de negociar por falta de interlocutor ante la ausencia de representantes de los trabajadores.

4.7.4. El contenido de la negociación

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

a) La ley habla de «horarios», de «régimen de trabajo a turnos», de «sistema de remuneración» y de «sistema de trabajo y rendimiento».

b) Se trata de una enumeración legal cerrada y excepcional, al utilizar los términos «sólo» e «y».

4.7.5. El procedimiento de negociación

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

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

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

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

4.7.6. La eficacia jurídica y personal

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

4.7.7. La administración del acuerdo colectivo

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

4.7.8. La impugnación judicial del acuerdo

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

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

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

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

d) La posibilidad de rescisión del contrato de trabajo con derecho a la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con el máximo de 42 mensualidades, con base en el art. 50.1.a) del ET, en los casos de «*modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad*».

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

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

4.7.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

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

4.7.10. La duración del acuerdo colectivo

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

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

4.8.1. La normativa aplicable

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

4.8.2. Los ámbitos de aplicación

142. 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.

4.8.3. Las partes negociadoras

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

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

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

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

4.8.4. El contenido de la negociación

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

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

4.8.5. El procedimiento de negociación

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

149. Los deberes de negociar y de negociar de buena fe.—La ley establece un deber de negociar y un deber de negociar de buena fe (art. 41.4 del ET).

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

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

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

4.8.6. La eficacia jurídica y personal

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

4.8.7. La administración del acuerdo colectivo

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

4.8.8. La impugnación judicial del acuerdo

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

4.8.9. El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

155. La existencia de control administrativo.—En la medida que estos acuerdos colectivos poseen una eficacia contractual, su incumplimiento empresarial no será

controlable por la autoridad administrativa laboral (art. 5 de la LISOS), como en el caso de los convenios colectivos extraestatutarios.

4.8.10. La duración del acuerdo colectivo

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

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

4.9.1. La normativa aplicable

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

4.9.2. Tres tipos de pactos de fusión de empresas

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

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

4.9.3. Los pactos meramente declarativos de derechos

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

4.9.4. Los pactos de fusión con contenido novatorio

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

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

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

4.9.5. Los pactos de mejora de las condiciones laborales

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

PARTE SEGUNDA

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

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

SUMARIO

1. LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZACIONES DE LAS LEYES LABORALES.
2. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
3. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.
4. EL SIGNIFICADO REAL DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES CLÁSICAS: DE «VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD» Y DE «RESPETO DE DERECHOS ADQUIRIDOS» O DE «RESPETO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS».
5. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL.
6. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA.
7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES.
8. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO, DENUNCIA Y COMISIÓN PARITARIA.
9. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO.
10. LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DÍAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES.
11. LA HOJA ESTADÍSTICA.
12. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR.

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.

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

En unos y en otro supuestos, las remisiones se hacen en unos casos a los convenios colectivos en general; en otros casos, tan sólo a los convenios colectivos sectoriales o supraempresariales; y, en otros más, a los acuerdos entre la empresa y los representantes del personal. En alguna ocasión se llega más lejos en la remisión legal, haciéndolo a la propia contratación individual.

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

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

- 1) Art. 11.1.b) del ET: Dispositiviza la duración del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y, en su defecto, de los convenios sectoriales de ámbito inferior.
- 2) Art. 11.1.d) del ET: Dispositiviza la duración del período de prueba del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general.
- 3) Art. 11.1.e) del ET: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general.
- 4) Art. 11.2.b) del ET: Dispositiviza el establecimiento del número máximo de contratos para la formación a realizar, así como los puestos de trabajo a cubrir con este tipo de contratos respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y, en su defecto, de los convenios sectoriales de ámbito inferior.
- 5) Art. 11.2.c) del ET: Dispositiviza la duración máxima y mínima del contrato de formación respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y, en su defecto, de los convenios sectoriales de ámbito inferior.
- 6) Art. 11.2.h) del ET: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del trabajador en formación respecto de los convenios colectivos en general.
- 7) Art. 12.4.b) del ET: Dispositiviza el régimen de interrupciones de la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial respecto de los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior.
- 8) Art. 14.1 del ET: Dispositiviza la duración del periodo de prueba respecto de los convenios colectivos en general.
- 9) Art. 15.1 del ET: Dispositiviza la duración máxima y el cómputo de la duración de los contratos temporales eventuales respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.
- 10) Art. 26.3 del ET: Dispositiviza el carácter no consolidable de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.
- 11) Art. 29.1. del ET: Dispositiviza el recibo de salarios respecto de los convenios colectivos en general y, en su defecto, de los acuerdos de empresa.
- 12) Art. 34.1 del ET: Dispositiviza la duración de la jornada de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.
- 13) Art. 34.3 del ET: Dispositiviza el límite de nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo respecto de los convenios colectivos en general y, en su defecto, de los acuerdos de empresa.
- 14) Art. 34.4 del ET: Dispositiviza el carácter de «*tiempo de trabajo no efectivo*» del período de descanso en las jornadas continuadas de más de seis horas respecto de los convenios colectivos en general.
- 15) Art. 35.1 del ET: Dispositiviza la compensación mediante descanso de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.
- 16) Art. 35.4. del ET: Dispositiviza el carácter voluntario de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.
- 17) Art. 38.2. del ET: Dispositiviza la duración y la planificación anual de las vacaciones respecto de los convenios colectivos en general.
- 18) Art. 39.4 del ET: Dispositiviza los períodos legales establecidos de realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de las categorías profesionales equivalentes a los efectos de reclamar el ascenso o la cobertura de vacante correspondiente a las funciones realizadas respecto de los convenios colectivos en general.
- 19) Art. 39.5 del ET: Dispositiviza «*las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*» del art. 41 del ET a los efectos de la movilidad funcional, cuando exceda de los límites que para ella prevé el art. 39 del ET, respecto de los convenios colectivos en general.

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

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

22) Art. 49.1.d) del ET: Dispositiviza la duración del preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador respecto de los convenios colectivos en general.

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

24) Art. 69.2 del ET: Dispositiviza los plazos de antigüedad legalmente exigibles a los electores y elegibles respecto de los convenios colectivos en general.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8) Art. 12.4.g) del ET: Se remite a los convenios colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior los requisitos y especialidades de la conversión de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial por razones familiares o formativas.

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

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

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

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

13) Art. 15.5 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de requisitos adicionales para prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

38) Art. 85.1 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de procedimientos de resolución de discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET (conciliación, mediación y arbitraje).

39) Art. 85.2 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general la articulación de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

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

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

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

5. 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).

6. 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.

7. 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).

8. 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 de la LPRL señala expresamente que los convenios colectivos o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del art. 83.3 del ET podrán establecer:

a) Criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios.

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.

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

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

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

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

3. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

11. 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 incurren 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, a título de ejemplos, 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.

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

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

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

1.º Que, bien eviten la repetición innecesaria de preceptos legales o reglamentarios vigentes, total o parcialmente, que nada añaden y que dificultan en ocasiones su recta interpretación, en el convencimiento de que aunque no se transcriban resultarán igualmente aplicables o bien, de entenderse oportuna su inclusión, cuiden de una manera especial que la copia de la norma sea absolutamente correcta.

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

4. 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»

14. Las cláusulas convencionales clásicas.—En la negociación colectiva española existen de antiguo determinadas cláusulas convencionales que se pactan en ocasiones por inercia y por costumbre sin tener muy claro cual es el verdadero significado y alcance jurídico de las mismas y, lo que es peor, sin tener conciencia de que su significado ha podido cambiar con el paso del tiempo, bien por las modificaciones normativas legales operadas respecto de la negociación colectiva, bien por la cambiante inter-

pretación 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*».

15. 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 continua vigente, salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

16. 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 convertidas en derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de origen contractual por el paso del tiempo), dado el carácter mínimo de las condiciones convencionales.

Estas cláusulas, con este significado y finalidad, son perfectamente superfluas por cuanto, de no existir, habrían de respetarse igualmente las condiciones contractuales más favorables al convenio con base en lo dispuesto en el art. 3.1.c) del ET.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalmente, en cuanto a las cláusulas de «*derecho supletorio*», nuestra recomendación es su desaparición por superflua.

5. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL

20. 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).

21. 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.

6. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA

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

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

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

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

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

b) La *«transformación de los contratos temporales en indefinidos»* es clara en su significado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

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

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

Así, nos encontramos, en primer lugar, con acuerdos que guardan silencio absoluto sobre el tema o que se remiten expresamente al art. 83.3 del ET en cuanto a su eficacia jurídica, de lo que cabe deducir su aplicabilidad directa o inmediata, sin necesidad de ratificación posterior. Tal sucede, por ejemplo, con los Acuerdos de Andalucía, Navarra, País vasco, Extremadura o Madrid.

Existen, en segundo lugar, otros Acuerdos que hacen mención expresa de su aplicación directa o inmediata sin necesidad de ratificación, adhesión o incorporación de su contenido en los convenios colectivos o pactos que se celebren en su ámbito. Así, por ejemplo, los Acuerdos de Canarias (art. 1), Castilla-León [art. 2.d)] o Galicia (art. 1).

En tercer lugar, hay Acuerdos que establecen expresamente la eficacia mediata de los mismos, exigiendo para su aplicación la previa ratificación, adhesión o incorporación explícita de su contenido en los convenios colectivos o pactos que se celebren en su ámbito. Esto ocurre, por ejemplo, con los Acuerdos de Aragón (art. 4), Baleares (Apartado primero del Anexo primero del Acuerdo), Cantabria (art. 4.1 del Reglamento), Castilla-La Mancha (art. 3.3), Cataluña (art. 1), Murcia (art. 3.3) o el ASEC (art. 3.3).

Finalmente, el Acuerdo de la Comunidad Valenciana, si bien establece expresa mención de su aplicabilidad directa (*«sin perjuicio de la eficacia directa del Acuerdo»*), compromete a las partes firmantes a *«difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expresa sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firmen»* en su ámbito de aplicación (art. 2).

25. Las recomendaciones a seguir.—A la vista de la situación anterior, donde predomina la eficacia diferida o mediata de los Acuerdos, aunque la adhesión a estos procedimientos viene siendo ya muy numerosa, parece recomendable que todos los convenios colectivos que no prefieran establecer su propio sistema de solución extrajudicial de conflictos, prevean su expresa adhesión a aquellos, en orden a difundir efectivamente la eficacia de este tipo de procedimientos.

El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva 2005/2006 insiste en esta recomendación al señalar que los convenios colectivos deberían *«fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva»*.

En todo caso, sería recomendable que las cláusulas de adhesión a los respectivos sistemas de solución extrajudicial de conflictos fuese lo más clara posible a efectos de no generar dudas interpretativas.

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

26. El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos.—El art. 85.3 del ET viene a establecer el *«contenido mínimo»* y, por ello, obligatorio de todo convenio colectivo. Se trata de distintos aspectos, de naturaleza bien diversa, que, en principio, deben constar en todos los convenios colectivos que se suscriban.

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

- a) *Determinación de las partes que lo conciertan.*
- b) *Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.*

c) *Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.*

d) *Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.*

e) *Designación de una comisión paritaria de representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión».*

27. 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.

28. Las comisiones paritarias.—Respecto de las comisiones paritarias, la realidad es que se cumple la obligación legal de designarlas en los convenios colectivos, si bien 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 (SSTC 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.

29. 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 convenio anterior, sin tener en cuenta que han podido cambiar las actividades de las empresas y, por ello, que las actividades con las que se define el ámbito funcional de los convenios puede estar superado por la realidad.

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

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

2.^a Por lo que se refiere a las comisiones paritarias, se hace necesario extremar las precauciones a la hora de negociar nuevas competencias de las comisiones paritarias para no atribuirles funciones negociadoras, cuidando de que se trate siempre de funciones interpretativas o aplicativas del convenio colectivo. En este sentido, el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva para el año 2005 señala que los convenios colectivos deberían *«impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las comisiones paritarias o mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos»*.

3.^a En cuanto a los ámbitos funcionales de los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales, se recomienda cuidar su delimitación, atendiendo a los cambios operados en la actividad de las empresas, recogiendo aquellas nuevas actividades, surgidas y redefiniendo, si fuera necesario, las actividades clásicas para su mejor identificación.

9. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO

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

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

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

32. 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.

10. LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DÍAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES

33. Las recomendaciones a seguir acerca de la presentación del convenio colectivo.—Para que el convenio colectivo que ha sido negociado y concluido según el Título III del ET alcance eficacia jurídica normativa y personal general, el art. 90.2 del ET establece la obligación de presentarlo para la tramitación administrativa de registro, depósito y publicación ante la Administración Laboral competente según el ámbito territorial del mismo dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio.

El texto del convenio colectivo (original y cuatro copias, todas ellas firmadas por los componentes de la Comisión Negociadora) debe ir acompañado de un escrito de la Comisión Negociadora o de su Presidente, si lo hubiera, de presentación y solicitud de registro y publicación, con indicación del domicilio a efectos de notificaciones; de las actas de las distintas sesiones celebradas, aunque en la práctica (salvo que se requieran para analizar algún aspecto controvertido) resultan suficientes las de constitución de la Comisión y de firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriben; y las hojas estadísticas cumplimentadas.

Desde luego, el incumplimiento del plazo para presentar el convenio colectivo no acarrea ninguna sanción para la Comisión Negociadora o para su Presidente, salvo los naturales perjuicios derivados de su presentación extemporánea.

El control de legalidad que el art. 90.5 del ET confiere a la Autoridad Laboral se concreta en el análisis del articulado del convenio colectivo por si éste conculcara la legalidad vigente, tanto en su contenido como en el procedimiento de negociación. Dicho control de legalidad es efectuado por la Autoridad Laboral una vez que el convenio colectivo es presentado para su registro y, depósito y publicación, no pudiendo hasta ese momento adoptar ninguna decisión por no existir norma que así lo determine y por ser contrario al principio de autonomía colectiva de las partes.

Si la Autoridad Laboral estimase que el convenio colectivo incurre en alguna ilegalidad, deberá remitirlo a la Jurisdicción Laboral para que resuelva al respecto, debiendo subrayarse que el procedimiento del art. 90.5 del ET no conlleva ninguna decisión administrativa sobre la legalidad o ilegalidad del convenio, por ser ésta materia ajena a la competencia administrativa, pudiendo la Administración únicamente iniciar de oficio el procedimiento de impugnación judicial del convenio.

11. LA HOJA ESTADÍSTICA

34. 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.

Por todo ello, se recomienda muy encarecidamente que ambas partes se impliquen en la contestación de las distintas cuestiones que aparecen en la hoja estadística, proporcionando datos reales, contestando a todas las cuestiones y dando cuenta no solamente de lo negociado en esa edición del convenio sino también de aquello que permanece vigente de años anteriores.

12. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR

35. Las recomendaciones a seguir.—Para evitar los frecuentes tratamientos de temas en títulos que no se corresponden con el contenido de lo pactado, se recomienda seguir una falsilla de convenio colectivo ordenada sistemáticamente de la siguiente manera, cuidando en todo caso que los pactos se correspondan con los títulos de las cláusulas convencionales:

1. CAPÍTULO PRIMERO. PARTES NEGOCIADORAS.

- En el caso de convenios supraempresariales, debe constar el nombre completo de los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes.
- En el caso de convenios colectivos de ámbito empresarial o menor, el tipo de representante del personal que hubiera negociado el convenio (secciones sindicales, delegados de personal o comités de empresa).

2. CAPÍTULO SEGUNDO.—DISPOSICIONES GENERALES.

- 2.1. Ámbito funcional.
- 2.2. Ámbito personal.
- 2.3. Ámbito territorial.
- 2.4. Ámbito temporal.

- La vigencia del convenio colectivo.
- La denuncia del convenio colectivo: forma, condiciones y plazo 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. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.
 - 7.1. Principio de no discriminación.
 - 7.2. Otros derechos fundamentales.

8. CAPÍTULO SÉPTIMO.—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.

10. CAPÍTULO OCTAVO.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
 - 10.1. Faltas y sanciones.
 - 10.2. Prescripción.

11. CAPÍTULO NOVENO.—DERECHOS COLECTIVOS.
 - 11.1. Delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales
 - 11.2. Competencias.
 - 11.3. Garantías y facilidades.
 - 11.4. Constitución y funcionamiento del comité intercentros.

12. CAPÍTULO DÉCIMO.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

13. CAPÍTULO UNDÉCIMO.—COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.
 - 13.1. Composición.
 - 13.2. Competencias y procedimientos de actuación.

14. CAPÍTULO DUODÉCIMO.—PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

15. DISPOSICIONES ADICIONALES.

— Las Disposiciones adicionales se refieren a aspectos o reglas que no pueden situarse en el articulado del convenio sin perjudicar su coherencia y unidad interna.

16. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

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

17. DISPOSICIONES DEROGATORIAS.

- Las Disposiciones Derogatorias podrán especificar en el nuevo convenio colectivo deroga el anterior en su totalidad o si mantiene vigente alguna de sus cláusulas, en cuyo caso habrán de concretarse expresamente.

18. DISPOSICIONES FINALES.

- Las Disposiciones Finales podrán regular las reglas de supletoriedad o mandatos dirigidos a habilitar comisiones de desarrollo y aplicación del convenio colectivo.

PARTE TERCERA

**NORMATIVA
SOBRE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

SUMARIO

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 27 DE DICIEMBRE DE 1978 (BOE DE 29 DE DICIEMBRE DE 1978): ART. 37.
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO (BOE DE 29 DE MARZO DE 1995).
3. REAL DECRETO 1040/1981, DE 22 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (BOE DE 6 JUNIO DE 1981).
4. ORDEN DE 24 DE FEBRERO DE 1992 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), APROBANDO NUEVOS MODELOS DE HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 29 DE FEBRERO DE 1992).
5. ORDEN DE 10 DE OCTUBRE DE 1996 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), APROBANDO LA AMPLIACIÓN DEL CONTENIDO DE LAS ACTUALES HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 22 DE OCTUBRE DE 1996).
6. REAL DECRETO 718/2005, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 2 DE JULIO DE 2005).
7. REAL DECRETO 2976/1983, DE 9 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 2 DE DICIEMBRE DE 1983).
8. ORDEN DE 28 DE MAYO DE 1984 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), SOBRE EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 8 DE JUNIO DE 1984).
9. ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (BOE DE 16 DE MARZO DE 2005).
10. ACUERDO DE PRÓRROGA, PARA EL AÑO 2006, DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (BOE DE 10 DE FEBRERO DE 2006).

11. REQUISITOS DE LOS FICHEROS ELECTRÓNICOS PARA LA PUBLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL BOE (COMUNICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, DIRIGIDA A LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES).
12. REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO (BOE DE 14 DE JUNIO DE 2006): DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.-COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

**1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 27 DE DICIEMBRE DE 1978
(BOE DE 29 DE DICIEMBRE DE 1978): ART. 37**

Artículo 37

1. La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO (BOE DE 29 DE MARZO DE 1995))

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - b) Por convenios colectivos.
 - c) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. Por los usos y costumbres locales y profesionales.
2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

TITULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Naturaleza y efectos de los convenios

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
2. Mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.
3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrán ser afectados por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condi-

ciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

2. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

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

Artículo 86. Vigencia

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

SECCIÓN SEGUNDA

Legitimación

Artículo 87. Legitimación

1. Estarán legitimados para negociar:

En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del

artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. Comisión negociadora

1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los pro-

cedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPITULO II

Procedimiento

SECCIÓN PRIMERA

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. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

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

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. Validez

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 91. Aplicación e interpretación

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

SECCIÓN SEGUNDA

Adhesión y extensión

Artículo 92. Adhesión y extensión

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrá, extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión será siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa del plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

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

Disposición Transitoria Sexta. Ordenanzas de Trabajo

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el art. 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remita a la negociación colectiva.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el art. 84 de esta Ley.

Disposición Final Segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

3. REAL DECRETO 1040/1981, DE 22 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (BOE DE 6 JUNIO DE 1981)

Los artículos 89 y 90 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, establecen, respectivamente, en las fases de propuesta y terminación, el cumplimiento de determinados requisitos de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Obvias razones de planificación y ejecución de la política económica y social, así como la obligación por parte del Estado español de cumplir los compromisos que en materia de estadística tiene contraídos con determinados Organismos internacionales 51; como la Organización Internacional de Trabajo, a través del Convenio número 6351, hacen necesario establecer los mecanismos que permitan el conocimiento de los datos precisos para el seguimiento de la evolución de la negociación colectiva.

En su virtud, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 22 de mayo de 1981, dispongo:

Artículo 1

1. Se crea un Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Igualmente, existirá un Registro de Convenios en cada una de las Delegaciones de Trabajo y en las sedes de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas que tengan atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo.

2. Los asientos registrales se llevarán a cabo en libros habilitados a tal fin, visados por la autoridad laboral competente.

3. El depósito de los convenios, una vez registrados, queda encomendado al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (hoy desaparecido y sustituido por las distintas Administraciones Laborales).

4. Tanto los registros como el depósito de convenios tendrán el carácter de públicos.

Artículo 2

Serán objeto de inscripción en los indicados Registros:

a) Las copias de las comunicaciones de iniciativa mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como los escritos de denuncia, en su caso, de un convenio en vigor.

b) Los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Estatuto, sus revisiones, y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

c) Los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el artículo 83 del mismo texto legal.

d) Las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del repetido Estatuto, así como las sentencias firmes recaídas en dichos procedimientos.

e) Los acuerdos de las Comisiones Paritarias, en desarrollo de cláusulas determinadas, y las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas con-

vencionales o resuelvan definitivamente discrepancias planteadas en conflicto colectivo.

f) Las disposiciones sobre extensión de un convenio previstas en el artículo 92.2 del Estatuto y cualquier otro acuerdo, laudo arbitral o pacto que legalmente tenga reconocida eficacia de convenio.

Artículo 3

Los asientos de los registros de convenios a que se refieren los apartados b) y c) del artículo anterior expresarán con precisión la determinación de las partes que conciertan, la fecha del acuerdo y, separadamente, su ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Los demás actos inscribibles, para su adecuada identificación, contendrán precisa remisión al convenio a que se refieren.

De todo asiento se dará comunicación a las partes.

Artículo 4

En el supuesto de que la autoridad laboral efectuase la comunicación de oficio a que se refiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la Comisión Negociadora. En lo referente al registro definitivo y publicación del convenio, se estará a lo que disponga la sentencia del Órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el Registro.

Artículo 5

Las Delegaciones de Trabajo y las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas enviarán al Registro Central de Convenios de la Dirección General de Trabajo, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos Registros.

Igualmente deberán enviar tres ejemplares del «Boletín» o Boletines Oficiales de la provincia o Comunidad Autónoma en que aparezca publicado el texto de los convenios, adhesiones a los mismos, revisiones salariales y cualesquiera otros documentos inscribibles, conforme al artículo 2.

La Dirección General de Trabajo realizará directamente en el Registro Central los asientos correspondientes a las materias del artículo 2 que le estén atribuidas en primera instancia.

Artículo 6

A fin de iniciarse el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, o de la adhesión, en su caso, la Comisión Negociadora deberá presentar ante la autoridad laboral competente el texto del convenio colectivo acompañado de la documentación que procediera, según la naturaleza y características del mismo.

Como mínimo dicha documentación comprenderá:

1. Escrito de la Comisión Negociadora o de su Presidente, si lo hubiere, de presentación y solicitud de registro y publicación del convenio, con indicación de domicilio a efectos de notificaciones.
2. Texto original del convenio y cuatro copias, todas ellas firmadas por los componentes de la Comisión.
3. Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la Comisión y firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriben.
4. Hojas estadísticas cumplimentadas conforme a los modelos anexos a este Real Decreto.
5. **(Art.6.2 del RD 1451/1983, de 11 de mayo:** Los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, quedan modificados en el sentido de incorporar los siguientes datos: *a)* Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos. *b)* Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva, con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos).

Artículo 7

Las Delegaciones de Trabajo y las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas remitirán, en el plazo de quince días hábiles, las hojas estadísticas a la Dirección General de Trabajo que, en unión de las directamente recibidas, dará traslado de las mismas a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, a efectos estadísticos.

Artículo 8

Lo dispuesto en este Real Decreto se entiende sin perjuicio de las atribuciones del Instituto Nacional de Estadística en las materias propias de su competencia.

Artículo 9

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones se subsanarán de oficio o a petición de quien se considere interesado; contra la negativa a la misma podrá reclamarse ante la autoridad inmediata superior de quien dependa la que tuviera a su cargo el Registro, y su decisión será irrecurrible.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Se faculta al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social para modificar las hojas estadísticas anexas, así como para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este Real Decreto (Orden Ministerial de 24 de febrero de 1992).

Segunda

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto, que será de aplicación en todo el territorio nacional y entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4. ORDEN DE 24 DE FEBRERO DE 1992 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), APROBANDO NUEVOS MODELOS DE HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 29 DE FEBRERO DE 1992)

Artículo 1

La obligación de presentación de las hojas estadísticas es aplicable a los Convenios acordados conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, extensiones, laudos arbitrales y cualquier otro acuerdo o pacto que tenga eficacia de Convenio.

Artículo 2

1. Los modelos oficiales establecidos en la presente Orden son los siguientes:

Hoja estadística de Convenios Colectivos de Empresa.

Hoja estadística de Convenios Colectivos del sector.

2. Las Comisiones negociadoras cumplimentarán las hojas estadísticas correspondientes a los convenios acordados conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, a los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, y a los laudos arbitrales, conforme a los nuevos modelos anexos a esta Orden, presentándolas a la autoridad laboral competente con la documentación y en los plazos que establece el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

3. La autoridad laboral competente cumplimentará las hojas estadísticas correspondientes a las extensiones de Convenios Colectivos y las remitirá a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de quince días hábiles, a partir de la fecha en que tenga conocimientos de la declaración de extensión.

4. En los Convenios plurianuales, las Comisiones negociadoras deberán presentar la hoja estadística cuando se firme el Convenio, cumplimentando todos los datos que se hayan acordado para los sucesivos años de vigencia, debiendo, asimismo, presentar la hoja estadística en cada uno de los años de vigencia cuando algunas de las cláusulas relativas a los sucesivos períodos no se hubieran acordado definitivamente al suscribir el Convenio y sean objeto de negociación o concreción posteriormente.

Artículo 3

La autoridad laboral cumplimentará en las hojas estadísticas de los Convenios Colectivos registrados en el ámbito de su competencia los apartados correspondientes al código de Convenio y a la fecha de registro por dicha autoridad laboral.

El código de Convenio deberá ser consignado, además, en toda la documentación entregada por la Comisión negociadora a efectos de registro y depósito, y figurará como identificativo cuando se proceda a la publicación de Convenio en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Artículo 4

Las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas con funciones transferidas remitirán, en el plazo de quince días hábiles, las hojas estadísticas a la Dirección General de Trabajo del Departamento que, en unión de las directamente recibidas, dará traslado inmediato de las mismas a la Dirección General de Informática y Estadística, unidad responsable de la elaboración de la estadística.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta a la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar las instrucciones necesarias para la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

(Los modelos actuales de Hojas Estadísticas de convenios, de sector o de empresa, han sido ampliados por la Orden de 10 de octubre de 1996 (BOE de 22 de octubre de 1996).

5. ORDEN DE 10 DE OCTUBRE DE 1996 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), APROBANDO LA AMPLIACIÓN DEL CONTENIDO DE LAS ACTUALES HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 22 DE OCTUBRE DE 1996)

El artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre el registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, determina el plazo y la documentación que, como mínimo, deberá presentar la Comisión Negociadora ante la autoridad laboral competente, estableciendo en el punto cuatro del citado artículo, como parte de esa documentación, las hojas estadísticas, cumplimentadas conforme a los modelos anexas al propio Real Decreto. Asimismo la disposición final primera del citado Real Decreto faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para modificar las hojas estadísticas anexas, así como para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en el mismo.

Haciendo uso de lo anterior, la Orden de 24 de febrero de 1992, estableció los modelos de hojas estadísticas de Convenios Colectivos de trabajo vigentes en la actualidad.

No obstante, la inclusión de nuevas materias susceptibles de ser reguladas por la negociación colectiva, como consecuencia de las modificaciones introducidas por la reciente reforma laboral recogidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y las posibilidades que otorga a la negociación colectiva la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para mejorar y desarrollar las disposiciones de carácter laboral contenidas en la misma, hace insuficiente la información estadística recogida en las actuales hojas estadísticas de Convenios Colectivos, aconsejando en consecuencia, su ampliación. Asimismo, con objeto de poder evaluar la incidencia económica derivada de la no aplicación del régimen salarial establecido en los Convenios de ámbito superior a la empresa, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esos Convenios, se hace necesario arbitrar un procedimiento que proporcione información sobre la cuantía de los incrementos salariales aplicados en cada una de las empresas que se acojan a la citada cláusula de inaplicación.

Por todo ello, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las Comunidades Autónomas con funciones transferidas en materia de Convenios Colectivos de trabajo, se ha considerado conveniente ampliar el contenido de las hojas estadísticas de Convenios Colectivos actualmente en vigor.

En su virtud, he tenido a bien disponer:

Artículo 1

Se establecen nuevos modelos oficiales de hojas estadísticas, uno para Convenios Colectivos de empresa y otro para Convenios Colectivos de sector, con la estructura y contenido que figura como anexo a esta Orden.

Artículo 2

Se incorpora a la hoja estadística de Convenios Colectivos de sector el documento anexo I que deberá ser cumplimentado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo anterior al que hace referencia dicha hoja y tramitado con el resto de la documentación cuando se registra el Convenio por la Comisión Negociadora. En el citado anexo I deberán consignarse los datos de las empresas que por su situación económica se

hayan acogido a la cláusula de inaplicación del régimen salarial establecido en el mencionado Convenio anterior.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta a la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las instrucciones necesarias para la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día 1 de enero.

(Los modelos actuales de Hojas Estadísticas de convenios, de Sector o de Empresa, son los que aparecen en las siguientes páginas).

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN

Escribese a máquina o con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados.
 Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios al Consumo se consignarán con dos decimales.
 Cualquier dato que, por su complejidad, no tenga cabida en el formulario deberá expresarse en hoja separada haciendo la pertinente aclaración.

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Código de registro estadístico

Código de Convenio

Fecha de registro por la Autoridad Laboral
dia mes año

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y DE LOS TRABAJADORES.

1.1. Representación empresarial:

| Asociaciones intervinientes | Dirección | Teléfono |
|-----------------------------|-----------|----------|
| | | |
| | | |
| | | |

1.2. Representación de los trabajadores:

| Centrales sindicales intervinientes | Dirección | Teléfono |
|-------------------------------------|-----------|----------|
| | | |
| | | |
| | | |

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación:

2.2. Actividad Económica¹:

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo 1

Adhesión a otro convenio 2 → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere:

Arbitraje 3

Extensión 4 → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido:

Otro 5 → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo:

2.4. Ámbito territorial de aplicación

Local o de ámbito inferior 1 → En estos casos, indíquese la provincia:

Provincial 2

Autonómico² 3

Interautonómico² 4 → En estos casos, relacionen en el ANEXO las provincias implicadas y el número de trabajadores afectados en cada una de ellas

Nacional 5

2.5. ¿Es primer convenio? Sí NO

2.6. Fecha de constitución de la mesa negociadora 2.7. Fecha de la firma del convenio
dia mes año

2.8. Ámbito temporal:

Anual 1 Plurianual 2 Periodo total de vigencia: desde hasta
dia mes año

2.9. ¿Se prorroga automáticamente en caso de no existir denuncia expresa? Sí NO

2.10. Número de empresas afectadas³

2.11. Número de trabajadores afectados⁴

¹ Describese, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.

² El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma. Es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.

³ Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.

⁴ Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el período de vigencia del mismo. Se excluirán los trabajadores de las empresas del sector que cuenten con convenio propio.

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (las retribuciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 3.(2) y 3.(3))

3.1.1. Período de efectos económicos: desde

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

 hasta

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría⁵:

| GRUPOS DE COTIZACIÓN | CATEGORÍAS PROFESIONALES | Retribuciones garantizadas en el período o año anterior ⁶ (Euros/año) | Retribuciones garantizadas en el período o año actual ⁷ (Euros/año) | Número de trabajadores afectados ⁸ |
|----------------------|--|---|---|---|
| 1 | Ingenieros y Licenciados | | | |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y Ayudantes Titulados | | | |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | | | |
| 4 | Ayudantes no Titulados | | | |
| 5 | Oficiales Administrativos | | | |
| 6 | Subalternos | | | |
| 7 | Auxiliares Administrativos | | | |
| 8 | Oficiales 1ª y 2ª | | | |
| 9 | Oficiales de 3ª y especialistas | | | |
| 10 | Peones | | | |
| 11 | Trabajadores menores de 18 años | | | |

3.1.3. Incremento salarial pactado, en porcentaje⁹

| |
|--|
| |
|--|

 Tipo de distribución: Lineal Proporcional Mixto

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SÍ NO En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1 ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SÍ NO

3.1.4.2 ¿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 que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor del incremento del IPC en %

| |
|--|
| |
|--|

Período de referencia del incremento del IPC:

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

 sobre

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

Fecha de efectos económicos de la revisión:

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

3.1.4.3. Contenido de la cláusula (describese de forma similar a como se ha redactado en el convenio)

.....

.....

.....

⁵ Se desagregará para los 11 "grupos de cotización" a la Seguridad Social: cuando en un grupo se incluya más de una de las categorías de trabajadores establecidas en el convenio, el criterio para consignar las retribuciones pactadas será el de recoger en dicho grupo, las que afecten al mayor número de trabajadores. En el caso de no poder asimilar las tablas salariales del convenio a dichas categorías se adjuntará relación de las tablas salariales pactadas en el presente convenio, así como las pactadas en el año o período anterior.

⁶ Se recogerán las retribuciones garantizadas referidas, exclusivamente, al período anterior al convenio que ahora se firma, tanto si hubo convenio en dicho período como si no lo hubo. Además, si en este período anterior ha habido revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial (y siempre que su aplicación haya tenido carácter retroactivo) la cuantía de las revisiones deberá incluirse aquí. Dichas retribuciones comprenderán todos los pagos en metálico (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados) cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, estando por tanto garantizados dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.

⁷ Se incluirán todos los pagos en metálico (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados) cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, estando por tanto garantizados dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.

⁸ Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el período de vigencia del mismo. Se excluirán los trabajadores de las empresas del sector que cuenten con convenio propio.

⁹ El concepto salarial al que debe referirse el incremento pactado será el señalado en la nota 7 anterior. Para el cálculo del incremento se ponderará, siempre que sea posible, por el número de trabajadores de cada categoría; cuando no se disponga de dicha información se consignará el que afecte a la mayoría de los mismos. Las reducciones de jornada, si las hubiere, no se tendrán en cuenta para el cálculo del incremento salarial.

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

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.2.1. ¿Se establecen complementos salariales y criterios para su cálculo? Sí NO

En caso afirmativo, señálense a continuación los tipos de complementos:

- 3.2.1.1. Relacionados con las circunstancias personales del trabajador
- 3.2.1.2. Relacionados con el trabajo realizado
- 3.2.1.3. Relacionados con la situación y resultados de la empresa
- 3.2.1.4. Otros

3.2.2. ¿Se contempla el carácter consolidable de esos complementos? Sí NO

En caso afirmativo, señálense a continuación los tipos de complementos que se consideren como consolidables:

- 3.2.2.1. Relacionados con las circunstancias personales del trabajador
- 3.2.2.2. Relacionados con el trabajo realizado
- 3.2.2.3. Relacionados con la situación y resultados de la empresa
- 3.2.2.4. Otros

3.3. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.3.1. ¿Se establecen las condiciones para acogerse a dicha cláusula? Sí NO

3.3.2. ¿Se establecen los procedimientos a seguir y/o se especifica la documentación a aportar? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.3.2.1. La inaplicación del régimen salarial establecido requiere como órgano decisorio de "primera instancia":

Aprobación por la Comisión Paritaria el convenio Aprobación en el ámbito de la empresa Otra instancia

3.3.2.2. ¿Se establecen plazos para solicitar la inaplicación del régimen salarial? Sí NO

3.3.2.3. Terminado el periodo de inaplicación salarial, ¿se contempla la actualización y/o recuperación de los salarios dejados de percibir durante el mencionado periodo? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda Actualización de salarios Recuperación de salarios Ambas

3.3.3. ¿Se establece algún tipo de procedimiento que permita a la Comisión Paritaria disponer de información sobre las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación, los trabajadores afectados y los procedimientos salariales aplicados en esas empresas? Sí NO

3.4. ¿Se establecen retribuciones específicas por el trabajo nocturno? Sí NO

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

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 en los apartados 4.(2) y 4.(3))

4.1.1. Indíquese el módulo sobre el que se ha pactado la jornada y el número de horas pactadas por trabajador. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Módulo semanal 1 → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 Módulo anual 2 → Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 y Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

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

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho periodo anterior cumplimentando sólo el módulo que se pacto:

Módulo semanal → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 Módulo anual → Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

Módulo semanal y anual → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 y Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

4.1.3. Nº de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo nº de días para todos los trabajadores, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos). Cumplimentese únicamente según el modulo en que se ha pactado:

Días naturales

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Días laborables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 → En este caso, 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? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables

| | |
|------|--|
| | |
| días | |

 Otros días no recuperables

| | |
|------|--|
| | |
| días | |

4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornada de trabajo a lo largo del año? Sí NO

5.2.7. Para los contratos temporales, ¿se pacta el nº máximo de trabajadores a contratar en función de la plantilla de la empresa? Sí NO

En caso afirmativo, consígnese el porcentaje máximo %

5.2.8. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? Sí NO

6. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias que figuran a continuación? Sí NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

6.1.1. Eliminación de horas extraordinarias 6.1.2. Reducción respecto al año anterior
6.1.3. Reducción respecto al tope máximo legal 6.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores → En este caso, describese el tipo de cláusula

6.2. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario? Sí NO

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? Sí NO

6.3. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? Sí NO

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? Sí NO

6.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? Sí NO

7. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

7.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? Sí NO En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

7.1.1. Cláusula sobre jubilación obligatoria 7.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación voluntaria

8. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES.

8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

8.1.1. Jubilación 8.1.2. Invalidez 8.1.3. Viudedad
8.1.4. Orfandad 8.1.5. Enfermedad común 8.1.6. Maternidad
8.1.7. Accidente de trabajo y enfermedad profesional 8.1.8. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo
8.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores → En este caso, describese el tipo de cláusula

8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? Sí NO

9. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL.

9.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? Sí NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

9.1.1. Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador 9.1.3. Permisos retribuidos para la formación
9.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores → En este caso, describese el tipo de cláusula

10. CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.

10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? Sí NO

10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? Sí NO

10.3. ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? Sí NO

10.4. ¿Se establece reconocimiento médico anual a cargo de la Empresa? Sí NO

En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? Sí NO

10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? Sí NO

10.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? Sí NO

10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? Sí NO

En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce

10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores/as Delegados/as sindicales

10.6. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los Delegados de Prevención? Sí NO

10.7. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? Sí NO

10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? Sí NO

En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? Sí NO

10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? Sí NO

10.10. ¿Se establecen supuestos en los que es obligatoria la constitución de "servicios de prevención" propios? Sí NO

11. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL.

11.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? Sí NO

11.2. ¿Se establece el descuento de la cuota sindical por nómina? Sí NO

11.3. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante? Sí NO

11.4. ¿Se mejora y amplía lo pactado en convenio anterior? Sí NO

12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

12.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense lo que corresponda:

Categorías profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos

12.2. ¿Se establece polivalencia funcional? Sí NO

12.3. ¿Se establecen criterios o requisitos para la promoción interna? Sí NO

13. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

13.1. ¿Se establecen procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 39, 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores? Sí NO

En caso afirmativo, señálese a continuación en qué supuestos se han previsto:

| | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 13.1.1. Movilidad funcional | <input type="checkbox"/> | 13.1.2. Movilidad geográfica | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.3. Horario | <input type="checkbox"/> | 13.1.4. Régimen de trabajo a turnos | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.5. Sistemas de remuneración | <input type="checkbox"/> | 13.1.6. Sistema de trabajo y rendimiento | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.7. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, etc. | <input type="checkbox"/> | 13.1.8. Despido colectivo | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.9. Otros no contenidos en los apartados anteriores | <input type="checkbox"/> | → En este último caso, describase el /los supuestos | |

14. VIGENCIA Y EFICACIA.

14.1. ¿Se establece una duración determinada para la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada de este, en tanto no se firme otro que le suceda? Sí NO

14.2. ¿Se mantienen expresamente algunos supuestos contenidos en el convenio anterior? Sí NO

14.3. ¿Se reducen o eliminan derechos de los trabajadores adquiridos en anteriores convenios? Sí NO

15. CONCURRENCIA.

15.1. ¿Se produce concurrencia entre este convenio y otro de ámbito superior? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese la denominación y ámbito del convenio con el que se produce concurrencia

15.2. ¿Se establecen reglas para resolver los posibles conflictos de concurrencia entre convenios? Sí NO

16. DESPIDO DISCIPLINARIO.

16.1. ¿Se acuerdan otras exigencias formales para el despido disciplinario además de las establecidas legalmente? Sí NO

17. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

17.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitrajes para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo? Sí NO

En caso afirmativo, señálese el tipo de procedimiento

Sólo procedimientos de mediación Procedimientos de mediación y arbitraje

18. OTROS TEMAS OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN.

18.1. ¿Se establecen cláusulas de no discriminación o de promoción de igualdad entre sexos? Sí NO

18.2. ¿Se establece cláusula de indemnización al trabajador por no renovación de contrato? Sí NO

18.3. ¿Se establecen cláusulas sobre participación de los trabajadores en la organización del trabajo? Sí NO

18.4. ¿Se establece cláusula de salario mínimo convenio? Sí NO

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

3.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.

3.(2) 1. Período de efectos económicos: desde

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 hasta

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

3.(2) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para el segundo período? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.(2) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el valor pactado en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

3.(2) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno 1

IPC previsto por la comisión negociadora 2 → En este caso, indíquese el valor previsto

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

IPC real período anterior 3

IPC real período de referencia 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC _____

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

3.(2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? Sí NO

En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio: _____

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

3.(2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.(2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? Sí NO

3.(2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor incremento del IPC en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Período de referencia del incremento del IPC:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 sobre

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Fecha de efectos económicos de la revisión:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

3.(2) 3.3. Contenido de la cláusula (describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

4.(2) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal 1 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Módulo anual 2 → Horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

 y horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

4.(2) 2. Nº de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Días naturales

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 Días laborables

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 → En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4.(2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 Otros días no recuperables

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA(1).

3.(3) 1. Periodo de efectos económicos: desde

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |

 hasta

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |

3.(3) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para el segundo periodo? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.(3) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el valor pactado en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

3.(3) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno 1

IPC previsto por la comisión negociadora 2 → En este caso, indíquese el valor previsto

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

IPC real periodo anterior 3

IPC real periodo de referencia 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC

.....

.....

3.(3) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? Sí NO

En caso afirmativo, describese de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:

.....

3.(3) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.(3) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? Sí NO

3.(3) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el periodo al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor incremento del IPC en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Periodo de referencia del incremento del IPC:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |

 sobre

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |

Fecha de efectos económicos de la revisión:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |

3.(3) 3.3. Contenido de la cláusula (describese de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

.....

.....

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA (1).

4.(3) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal 1 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |

Módulo anual 2 → Horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |

 y horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

4.(3) 2. Nº de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Días naturales

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Días laborables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 → En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4.(3) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Otros días no recuperables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

(1) En convenios de vigencia superior a tres años, se cumplimentará un modelo similar a esta hoja para cada uno de los sucesivos años, indicando expresamente el periodo de efectos económicos.

ANEXO I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

(Datos de las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación del régimen salarial en el convenio anterior)

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

| | | | | | |
|--------------------|---|--------------------------------|---|---|---|
| Código de convenio | <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> | Código de registro estadístico | <input type="text"/> <input type="text"/> | <input type="text"/> <input type="text"/> | <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> |
|--------------------|---|--------------------------------|---|---|---|

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO ANTERIOR

Denominación del convenio:

Período total de vigencia del convenio anterior: desde

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

 hasta

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

| | Nombre de la empresa | Incremento salarial aplicado | Período de efectos económicos (día/mes/año a día/mes/año) (1) | Número de trabajadores afectados |
|----|----------------------|------------------------------|---|----------------------------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |
| 16 | | | | |
| 17 | | | | |
| 18 | | | | |
| 19 | | | | |
| 20 | | | | |
| 21 | | | | |

(1) Si el convenio anterior es plurianual, es imprescindible consignar los incrementos salariales aplicados para cada empresa, en cada uno de los años de vigencia; en este caso, utilícese una línea para cada uno de los periodos.

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN

Escribase a máquina o con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados.
 Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios al Consumo se consignarán con dos decimales.
 Cualquier dato que, por su complejidad, no tenga cabida en el formulario deberá expresarse en hoja separada haciendo la pertinente aclaración.

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Código de registro estadístico

Código de Convenio

Fecha de registro por la Autoridad Laboral

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.

1.1. Nombre: 1.2. N.I.F.:

1.3. Dirección:

Municipio: Provincia: Teléfono:

1.4. Titularidad de la empresa.

| | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|---|--------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| Privada | 1 | <input type="checkbox"/> | En estos dos casos → indíquese su pertenencia | | | | |
| Pública ¹ | 2 | <input type="checkbox"/> | | | Admón. Central | 4 | <input type="checkbox"/> |
| Entes de la administración pública ² | 3 | <input type="checkbox"/> | | | Admón. Autonómica | 5 | <input type="checkbox"/> |
| | | | | Admón. Local | 6 | <input type="checkbox"/> | |

1.5. Actividad Económica³:

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación:

2.2. Ámbito funcional de aplicación:

Único para toda la empresa 1

Grupo profesional dentro de la empresa 2 → En este caso, indíquese a que grupo o grupos afecta:

Centro de trabajo de la empresa 3 → ¿Existen otros convenios para otros centros de trabajo? **SÍ** **NO**

Grupo de empresas⁴ 4 → En este caso, indíquese el nº de empresas afectadas:

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo 1

Adhesión a otro convenio 2 → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere:

Arbitraje 3

Extensión 4 → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido:

Otro 5 → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo:

2.4. Ámbito territorial de aplicación

Provincial 1 → En este caso, indíquese la provincia

Interprovincial 2 → En este caso, relacione en el anexo las provincias implicadas y el nº de trabajadores afectados en cada una de ellas.

2.5. ¿Es primer convenio? **SÍ** **NO**

2.6. Fecha de constitución de la mesa negociadora 2.7. Fecha de la firma del convenio

2.8. Ámbito temporal:

A anual 1 Plurianual 2 Periodo total de vigencia: desde hasta

2.9. ¿Se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia expresa? **SÍ** **NO**

2.10. Número de trabajadores afectados⁵

¹ Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayoría de su capital social sea de titularidad pública.
² 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.
³ Describese, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa. En caso de realizar varias actividades, deberá consignarse la que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.
⁴ Se entenderá por convenio de grupo de empresas el acordado por o dos más empresas concretas y definidas.
⁵ Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el periodo de vigencia del mismo.

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (las retribuciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 3.(2) y 3.(3))

3.1.1. Período de efectos económicos: desde

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

 hasta

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría⁶:

| GRUPOS DE COTIZACIÓN | CATEGORÍAS PROFESIONALES | Retribuciones garantizadas en el período o año anterior ⁷ (euros/año) | | | |
|----------------------|--|--|------------------------------------|--|---------------------|
| | | Sueldo base | Pagas extraordinarias ⁸ | Complementos garantizados ⁹ | Total retribuciones |
| 1 | Ingenieros y Licenciados | | | | |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y Ayudantes Titulados | | | | |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | | | | |
| 4 | Ayudantes no Titulados | | | | |
| 5 | Oficiales Administrativos | | | | |
| 6 | Subalternos | | | | |
| 7 | Auxiliares Administrativos | | | | |
| 8 | Oficiales 1ª y 2ª | | | | |
| 9 | Oficiales de 3ª y especialistas | | | | |
| 10 | Peones | | | | |
| 11 | Trabajadores menores de 18 años | | | | |

| GRUPOS DE COTIZACIÓN | CATEGORÍAS PROFESIONALES | Retribuciones garantizadas en el período o año actual ⁷ (euros/año) | | | | Número de trabajadores afectados ¹⁰ |
|----------------------|--|--|------------------------------------|--|---------------------|--|
| | | Sueldo base | Pagas extraordinarias ⁸ | Complementos garantizados ⁹ | Total retribuciones | |
| 1 | Ingenieros y Licenciados | | | | | |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y Ayudantes Titulados | | | | | |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | | | | | |
| 4 | Ayudantes no Titulados | | | | | |
| 5 | Oficiales Administrativos | | | | | |
| 6 | Subalternos | | | | | |
| 7 | Auxiliares Administrativos | | | | | |
| 8 | Oficiales 1ª y 2ª | | | | | |
| 9 | Oficiales de 3ª y especialistas | | | | | |
| 10 | Peones | | | | | |
| 11 | Trabajadores menores de 18 años | | | | | |

3.1.3. Incremento salarial pactado en porcentaje¹¹

| |
|--|
| |
|--|

 Tipo de distribución: Lineal Proporcional Mixto

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? Sí NO En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1 ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? Sí NO

3.1.4.2 ¿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 que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor del incremento del IPC en %

| |
|--|
| |
|--|

Período de referencia del incremento del IPC:

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

 sobre

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

Fecha de efectos económicos de la revisión:

| | | |
|-----|-----|-----|
| | | |
| día | mes | año |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

3.1.4.3. Contenido de la cláusula (describese de forma similar a como se ha redactado en el convenio)

.....

.....

.....

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

⁶ Se desagregará para los 11 "grupos de cotización" a la Seguridad Social: cuando en un grupo se incluya más de una de las categorías de trabajadores establecidas en el convenio, el criterio para consignar las retribuciones pactadas será el de recoger en dicho grupo, las que afecten al mayor número de trabajadores.

⁷ Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación referidos, exclusivamente, al período anterior al convenio que ahora se firma, tanto si hubo convenio en dicho período como si no lo hubo. Además, si en este período anterior ha habido revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial (y siempre que su aplicación haya tenido carácter retroactivo), dichas cantidades deberán incluirse aquí.

⁸ En esta rúbrica se incluirá el importe de las pagas extraordinarias cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio; por lo tanto, aquellos posibles pagos relacionados con los resultados de la empresa u otros hechos futuros (y por tanto, desconocidos en el momento de la firma del convenio), deberán excluirse.

⁹ Se incluirán aquí aquellas retribuciones en metálico cuya percepción se haya fijado en convenio (estando por lo tanto garantizada dentro de cada categoría), con independencia de las circunstancias personales del trabajador, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.

¹⁰ Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el período de vigencia del mismo.

¹¹ El concepto salarial al que debe referirse el incremento pactado será el del sueldo base, más aquellas pagas extraordinarias y retribuciones que cumplan las exigencias señaladas en las notas 7 y 8 anteriores. Para el cálculo del incremento global, se ponderará el incremento de cada categoría laboral por el número de trabajadores de la misma, si tener en cuenta posibles reducciones de jornada.

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

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.2.1. ¿Se establecen complementos salariales y criterios para su cálculo? Sí NO

En caso afirmativo, señálense a continuación los tipos de complementos:

3.2.1.1. Relacionados con las circunstancias personales del trabajador

3.2.1.2. Relacionados con el trabajo realizado

3.2.1.3. Relacionados con la situación y resultados de la empresa

3.2.1.4. Otros

3.2.2. ¿Se contempla el carácter consolidable de esos complementos? Sí NO

En caso afirmativo, señálense a continuación los tipos de complementos que se consideren como consolidables:

3.2.2.1. Relacionados con las circunstancias personales del trabajador

3.2.2.2. Relacionados con el trabajo realizado

3.2.2.3. Relacionados con la situación y resultados de la empresa

3.2.2.4. Otros

3.3. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial? Sí NO

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

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 en los apartados 4.(2) y 4.(3))

4.1.1. Indíquese el módulo sobre el que se ha pactado la jornada y el nº de horas pactadas por trabajador. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores, consígnese las que afectan al mayor nº de ellos):

Módulo semanal 1 → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 Módulo anual 2 → Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 y Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

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

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho periodo anterior cumplimentando sólo el módulo que se pacto:

Módulo semanal → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 Módulo anual → Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

Módulo semanal y anual → Horas/semana

| | | | | |
|-------|---------|--|--|--|
| | | | | |
| horas | minutos | | | |

 y Horas/año

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

| | | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | | | | |
| horas | | | | |

4.1.3. Nº de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo nº de días para todos los trabajadores, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos). Cumplimentense únicamente según el módulo en que se ha pactado:

Días naturales

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Días laborables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 → En este caso, 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? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables

| | |
|------|--|
| | |
| días | |

 Otros días no recuperables

| | |
|------|--|
| | |
| días | |

4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornada de trabajo a lo largo del año? Sí NO

4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? Sí NO

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

4.5. ¿Son acumulables los descansos semanales de "día y medio" en periodos de catorce días? Sí NO

4.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:

4.6.1. En el trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las 8 horas diarias? Sí NO

4.6.1.2. ¿Se establece un periodo de referencia superior a los 4 meses para el cómputo de las 8 horas de promedio? Sí NO

4.6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio día" de descanso semanal? Sí NO

4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las 12 horas establecidas legalmente? Sí NO

4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a turnos, peligroso, penoso o tóxico? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los que corresponda:

Nocturno A turnos Peligroso Penoso Tóxico

4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de 12 horas? Sí NO

4.7. ¿Se fijan periodos concretos para el disfrute de las vacaciones anuales? Sí NO

5. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? Sí NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- 5.1.1. Creación neta de empleo 5.1.2. Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)
5.1.3. Mantenimiento de empleo 5.1.4. Conversión de empleo temporal en fijo
5.1.5. Movilidad geográfica 5.1.6. Movilidad funcional
5.1.7. Otras no contenidas en apartados anteriores En este caso, describase el tipo de cláusula:

5.2. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

5.2.1. Para el periodo de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.? Sí NO

5.2.2. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? Sí NO

5.2.3. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

5.2.3.1. ¿Se pactan periodos de prueba distintos a los máximos previstos legalmente? Sí NO

5.2.3.2. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? Sí NO

5.2.4. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de aprendizaje? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

5.2.4.1. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? Sí NO

En caso afirmativo ¿se ha pactado un tiempo de formación teórica superior al mínimo establecido legalmente? Sí NO

5.2.4.2. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? Sí NO

En caso afirmativo, consígnese si son superiores o inferiores a los previstos legalmente:

Superiores en todos los periodos Inferiores en todos los periodos Variables según los periodos

5.2.5. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? Sí NO

En caso afirmativo, ¿se ha pactado el nº mínimo de horas de prestación de servicios? Sí NO

En caso afirmativo, consígnese el nº mínimo de horas pactadas:

Mínimo semanal horas Mínimo mensual horas

5.2.6. Para los contratos temporales, ¿se pacta el nº máximo de trabajadores a contratar en función de la plantilla de la empresa? Sí NO

En caso afirmativo, consígnese el porcentaje máximo %

5.2.7. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? Sí NO

6. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias que figuran a continuación? Sí NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- 6.1.1. Eliminación de horas extraordinarias 6.1.2. Reducción respecto al año anterior
6.1.3. Reducción respecto al tope máximo legal 6.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores En este caso, describase el tipo de cláusula

6.2. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario? Sí NO

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? Sí NO

6.3. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? Sí NO

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en periodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? Sí NO

6.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? Sí NO

7. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

7.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? Sí NO En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- 7.1.1. Cláusula sobre jubilación obligatoria 7.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación voluntaria

8. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES.

8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| 8.1.1. Jubilación | <input type="checkbox"/> | 8.1.2. Invalidez | <input type="checkbox"/> | 8.1.3. Viudedad | <input type="checkbox"/> |
| 8.1.4. Orfandad | <input type="checkbox"/> | 8.1.5. Enfermedad común | <input type="checkbox"/> | 8.1.6. Maternidad | <input type="checkbox"/> |
| 8.1.7. Accidente de trabajo y enfermedad profesional | <input type="checkbox"/> | 8.1.8. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo | <input type="checkbox"/> | | |
| 8.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores | <input type="checkbox"/> | → En este caso, describase el tipo de cláusula _____ | | | |

8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? **SÍ** **NO**

9. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL.

9.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 9.1.1. Plan de formación | <input type="checkbox"/> | 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador | <input type="checkbox"/> | 9.1.3. Permisos retribuidos para la formación | <input type="checkbox"/> |
| 9.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores | <input type="checkbox"/> | En este caso, describase el tipo de cláusula _____ | | | |

10. CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.

10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? **SÍ** **NO**

10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? **SÍ** **NO**

10.3. ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? **SÍ** **NO**

10.4. ¿Se establece reconocimiento médico anual a cargo de la Empresa? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? **SÍ** **NO**

10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? **SÍ** **NO**

10.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? **SÍ** **NO**

10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce

10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores/as Delegados/as sindicales

10.6. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los Delegados de Prevención? **SÍ** **NO**

10.7. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? **SÍ** **NO**

10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? **SÍ** **NO**

10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? **SÍ** **NO**

10.10. ¿Se establecen supuestos en los que es obligatoria la constitución de "servicios de prevención" propios? **SÍ** **NO**

11. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL.

11.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? **SÍ** **NO**

11.2. ¿Se establece el descuento de la cuota sindical por nómina? **SÍ** **NO**

11.3. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante? **SÍ** **NO**

11.4. ¿Se mejora y amplía lo pactado en convenio anterior? **SÍ** **NO**

12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

12.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, cumplimentense lo que corresponda:

Categorías profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos

12.2. ¿Se establece polivalencia funcional? **SÍ** **NO**

12.3. ¿Se establecen criterios o requisitos para la promoción interna? **SÍ** **NO**

13. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

13.1. ¿Se establecen procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 39, 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, señálese a continuación en qué supuestos se han previsto:

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 13.1.1. Movilidad funcional | <input type="checkbox"/> | 13.1.2. Movilidad geográfica | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.3. Horario | <input type="checkbox"/> | 13.1.4. Régimen de trabajo a turnos | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.5. Sistemas de remuneración | <input type="checkbox"/> | 13.1.6. Sistema de trabajo y rendimiento | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.7. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, etc. | <input type="checkbox"/> | 13.1.8. Despido colectivo | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.9. Otros no contenidos en los apartados anteriores | <input type="checkbox"/> | → En este último caso, describase el /los supuestos | |

14. VIGENCIA Y EFICACIA.

14.1. ¿Se establece una duración determinada para la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada de este, en tanto no se firme otro que le suceda? **SÍ** **NO**

14.2. ¿Se mantienen expresamente algunos supuestos contenidos en el convenio anterior? **SÍ** **NO**

14.3. ¿Se reducen o eliminan derechos de los trabajadores adquiridos en anteriores convenios? **SÍ** **NO**

15. DESPIDO DISCIPLINARIO.

15.1. ¿Se acuerdan otras exigencias formales para el despido disciplinario además de las establecidas legalmente? **SÍ** **NO**

16. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

16.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitrajes para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo? **SÍ** **NO**

En caso afirmativo, señálese el tipo de procedimiento

Sólo procedimientos de mediación Procedimientos de mediación y arbitraje

17. OTROS TEMAS OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN.

17.1. ¿Se establecen cláusulas de no discriminación o de promoción de igualdad entre sexos? **SÍ** **NO**

17.2. ¿Se establece cláusula de indemnización al trabajador por no renovación de contrato? **SÍ** **NO**

17.3. ¿Se establecen cláusulas sobre participación de los trabajadores en la organización del trabajo? **SÍ** **NO**

17.4. ¿Se establece cláusula de salario mínimo convenio? **SÍ** **NO**

17.5. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores con minusvalía? **SÍ** **NO**

17.6. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? **SÍ** **NO**

17.7. ¿Se establecen servicios de comedor? **SÍ** **NO**

17.8. ¿Se pacta que el transporte de los trabajadores sea por cuenta de la empresa? **SÍ** **NO**

17.9. ¿Se establecen incentivos ligados a la productividad? **SÍ** **NO**

17.10. ¿Se establecen incentivos de asistencia? **SÍ** **NO**

18. CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE DESARROLLÓ LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO.

18.1. ¿Se realizaron paros durante la negociación? **SÍ** **NO**

18.2. ¿Se realizaron manifestaciones o movilizaciones? **SÍ** **NO**

19. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

19.1. ¿Ha negociado el Comité de Empresa o los Delegados de Personal? **SÍ** **NO**

19.2. ¿Han negociado las secciones sindicales? **SÍ** **NO**

19.3. ¿Han negociado otros? **SÍ** **NO**

19.4. Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:

| Afiliación y/o centrales sindicales intervinientes | Número de representantes |
|--|--------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

19.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? Sí NO

En caso de no haberlo suscrito alguno/s de los participantes, indíquese su pertenencia y el número de los que no lo han firmado:

| | | |
|---|---|---|
| Participantes que no han firmado | | Número de representantes |
| | <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> | <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> |
| | <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> | <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> |

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores afectados

| PROVINCIAS | Nº de trabajadores | PROVINCIAS | Nº de trabajadores | PROVINCIAS | Nº de trabajadores | PROVINCIAS | Nº de trabajadores |
|---|--------------------|---|--------------------|--|--------------------|--|--------------------|
| <input type="checkbox"/> 01 Álava | | <input type="checkbox"/> 15 Coruña (La) | | <input type="checkbox"/> 29 Málaga | | <input type="checkbox"/> 43 Tarragona | |
| <input type="checkbox"/> 02 Albacete | | <input type="checkbox"/> 16 Cuenca | | <input type="checkbox"/> 30 Murcia | | <input type="checkbox"/> 44 Teruel | |
| <input type="checkbox"/> 03 Alicante | | <input type="checkbox"/> 17 Girona | | <input type="checkbox"/> 31 Navarra | | <input type="checkbox"/> 45 Toledo | |
| <input type="checkbox"/> 04 Almería | | <input type="checkbox"/> 18 Granada | | <input type="checkbox"/> 32 Orense | | <input type="checkbox"/> 46 Valencia | |
| <input type="checkbox"/> 05 Ávila | | <input type="checkbox"/> 19 Guadalajara | | <input type="checkbox"/> 33 Asturias | | <input type="checkbox"/> 47 Valladolid | |
| <input type="checkbox"/> 06 Badajoz | | <input type="checkbox"/> 20 Guipúzcoa | | <input type="checkbox"/> 34 Palencia | | <input type="checkbox"/> 48 Vizcaya | |
| <input type="checkbox"/> 07 Baleares | | <input type="checkbox"/> 21 Huelva | | <input type="checkbox"/> 35 Palmas (Las) | | <input type="checkbox"/> 49 Zamora | |
| <input type="checkbox"/> 08 Barcelona | | <input type="checkbox"/> 22 Huesca | | <input type="checkbox"/> 36 Pontevedra | | <input type="checkbox"/> 50 Zaragoza | |
| <input type="checkbox"/> 09 Burgos | | <input type="checkbox"/> 23 Jaén | | <input type="checkbox"/> 37 Salamanca | | <input type="checkbox"/> 51 Ceuta | |
| <input type="checkbox"/> 10 Cáceres | | <input type="checkbox"/> 24 León | | <input type="checkbox"/> 38 Sta. C. Tenerife | | <input type="checkbox"/> 52 Melilla | |
| <input type="checkbox"/> 11 Cádiz | | <input type="checkbox"/> 25 Lleida | | <input type="checkbox"/> 39 Cantabria | | | |
| <input type="checkbox"/> 12 Castellón | | <input type="checkbox"/> 26 Rioja (La) | | <input type="checkbox"/> 40 Segovia | | | |
| <input type="checkbox"/> 13 Ciudad Real | | <input type="checkbox"/> 27 Lugo | | <input type="checkbox"/> 41 Sevilla | | | |
| <input type="checkbox"/> 14 Córdoba | | <input type="checkbox"/> 28 Madrid | | <input type="checkbox"/> 42 Soria | | TOTAL | |

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

3.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.

3.(2) 1. Período de efectos económicos: desde

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 hasta

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

3.(2) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para el segundo período? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.(2) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el valor pactado en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

3.(2) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno 1

IPC previsto por la comisión negociadora 2 → En este caso, indíquese el valor previsto

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

IPC real período anterior 3

IPC real período de referencia 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC

.....

.....

3.(2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? Sí NO

En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:

.....

3.(2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.(2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? Sí NO

3.(2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor incremento del IPC en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Período de referencia del incremento del IPC:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 sobre

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Fecha de efectos económicos de la revisión:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

3.(2) 3.3. Contenido de la cláusula (describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

.....

.....

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4.(2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

4.(2) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal 1 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Módulo anual 2 → Horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

 y horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

4.(2) 2. Nº de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado)

Días naturales

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Días laborables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 → En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4.(2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Otros días no recuperables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

3.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA.

3.(3) 1. Período de efectos económicos: desde

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 hasta

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

3.(3) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para este segundo período? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.(3) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el valor pactado en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

3.(3) 2.2. ¿Se ha pactado en función del Índice de Precios de Consumo (IPC)? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

IPC previsto por el Gobierno 1

IPC previsto por la comisión negociadora 2 → En este caso, indíquese el valor previsto

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

IPC real período anterior 3

IPC real período de referencia 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC

.....

.....

3.(3) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? Sí NO

En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:

.....

3.(3) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3.(3) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? Sí NO

3.(3) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor incremento del IPC en %

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Período de referencia del incremento del IPC:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 sobre

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Fecha de efectos económicos de la revisión:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

3.(3) 3.3. Contenido de la cláusula (describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

.....

.....

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4.(3) TERCER AÑO DE VIGENCIA

4.(3) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal 1 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Módulo anual 2 → Horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Módulo semanal y anual 3 → Horas/semana

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

 y horas/año

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

4.(3) 2. N° de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentense únicamente sobre el módulo en que se ha pactado)

Días naturales

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Días laborables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 → En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4.(3) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? Sí NO

En caso afirmativo, indíquese el n° de días por: Puentes no recuperables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 Otros días no recuperables

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

1. En convenios de vigencia superior a tres años, se cumplimentará un modelo similar a esta hoja para cada uno de los sucesivos años, indicando expresamente el período de efectos económicos.

6. REAL DECRETO 718/2005, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 2 DE JULIO DE 2005)

La Ley 24/1999, de 6 de julio, procedió a modificar el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, e introdujo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resulta necesario modificar, también sustancialmente, la norma reglamentaria que hasta ahora desarrollaba lo dispuesto en el indicado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobada por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de una norma que regule de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, lo que se lleva a cabo mediante este real decreto.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos que se aprueba presenta como novedades respecto de la anterior regulación el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

En esta nueva regulación se ha tenido especialmente en cuenta lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Por otra parte, el texto de este Real Decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la «Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 de julio de 2004. Además, este real decreto ha sido consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

Este Real Decreto se dicta de conformidad con la disposición final primera de la Ley 24/1999, de 6 de julio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de junio de 2005, dispongo:

Artículo 1. Objeto del procedimiento

1. El procedimiento regulado en este real decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones pre-

vistos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

Artículo 2. Competencia

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.

2. Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

Artículo 3. Iniciación del procedimiento

1. El procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada.

2. Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Instrucción del procedimiento

1. La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

a) Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de convenios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión.

b) Un certificado expedido por la oficina pública competente, acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación señalados en el artículo 3.

c) La acreditación de que concurren los presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los elementos que permitan valorar lo dispuesto en el artículo 1.2 de este real decreto. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. La iniciación del procedimiento se anunciará en el Boletín Oficial del Estado o, en su caso, en el diario oficial de la comunidad autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

Artículo 5. Actos de subsanación y preparación del procedimiento

1. En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas

1. En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:

a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.

b) Cuando el órgano competente fuera de las comunidades autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.

2. El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente

1. Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada ley.

El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este real decreto.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.

3. El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores será de 30 días.

Artículo 8. Resolución

1. Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las comunidades autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

3. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

Artículo 9. Contenido de la resolución

1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, ade-

más, 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 mantenen-

drán 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.

7. REAL DECRETO 2976/1983, DE 9 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 2 DE DICIEMBRE 1983)

Artículo 1

1. La Comisión Consultiva Nacional a que se refiere la disposición final octava (hoy, disposición final segunda) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se denominará «*Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*» y tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión, adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas (La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, conforme al artículo 9.2 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Artículo 2

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ejercicio de su función consultiva, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

- a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2. La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

4. Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

Artículo 3

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

2. Cualquier órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

3. Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Artículo 4

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

d) Seis representantes por las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante de éstas.

2. Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados *b)*, *c)* y *d)* del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3. Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representantes de las Asociaciones sindicales y Empresariales, tendrán derecho a la percepción de las compensaciones económicas que se establezcan.

4. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

Segunda

1. El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «*Boletín Oficial del Estado*».

2. La constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos deberá formalizarse en el plazo de sesenta días naturales desde la entrada en vigor de este Real Decreto, y en este plazo, a través de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se adoptarán los acuerdos, trámites y diligencias que resulten precisos a tal objeto.

8. ORDEN DE 28 DE MAYO DE 1984 (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), SOBRE EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE DE 8 DE JUNIO DE 1984).

Artículo 1. De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada por Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en dicho Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante.

4. De conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, la Comisión está adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 2. De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. En ejercicio de sus funciones de asesoramiento, la Comisión es competente para elaborar y mantener actualizado al día un catálogo de actividades.

2. En el ejercicio de sus funciones consultivas, la Comisión es competente para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes:

a) Sobre el ámbito funcional de aplicación de los Convenios Colectivos.

b) Sobre extensión de Convenios Colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el art. 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado).

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Artículo 3. Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a otras empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 02.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno, la documentación recibida mediante la petición de informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:
 - a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados.
 - b) La duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.
 - c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.
4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Artículo 4. Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.
2. Corresponde al Presidente de la Comisión:
 - a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
 - b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
 - c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
 - d) Ejercer su derecho al voto.
 - e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
 - f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.
 - g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

Artículo 5. De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:
 - a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.
 - b) Ejercer su derecho al voto.
 - c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.
2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

Artículo 6. De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados *b)*, *c)* y *d)* del número uno, artículo 4º, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. De entre las funciones adscritas al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.

g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Artículo 8. Pérdida de la condición de miembro

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

- a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.
- b) Por cualquiera otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Artículo 9. De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo.

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos estime necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia técnica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen que emitan informe.

La adopción de esta diligencia suspenderá el plazo a que se refiere el art. 11.4.

4. El Secretario de la Comisión preparará el despacho de los asuntos que haya de conocer la Comisión.

5. Para la tramitación y formalización de los asuntos, la Comisión dispondrá de los medios personales que le sean adscritos por el IMAC.

6. La Comisión podrá acordar que se amplíe la información, el encargo de dictámenes o la designación en su seno, de la Subcomisión para el examen del asunto.

Artículo 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinaria o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Artículo 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le sustituya, la de la mitad, al menos, de sus miembros y la del Secretario o quien le sustituya.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en el supuesto del dictamen a que se refiere el artículo 3º en que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo.

3. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el término de veinticuatro horas, que como tal se incorporará al texto del dictamen.

4. Los informes o dictámenes de la Comisión deberán ser emitidos en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de entrada de la solicitud sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.3.

5. Quienes acrediten tener interés legítimo o directo podrán dirigirse a la Comisión para que por el Secretario de la misma sea expedida certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran afectar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Artículo 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito de la misma.

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Las normas contenidas en el capítulo II del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo (citada) tendrán carácter supletorio de las contenidas en la presente Orden.

Segunda

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «*Boletín Oficial del Estado*».

**9. ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2005 (BOE DE 16 DE MARZO DE 2005).
IX ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2005**

4382 RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005). Visto el texto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005), que ha sido suscrito con fecha 4 de marzo de 2005, 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 parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Interconfederal en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

**ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005)**

CAPÍTULO I

Balance y consideraciones generales

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 y mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

El establecimiento de criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva ha contribuido a afrontar en mejores condiciones la situación de incertidumbre económica que se viene produciendo durante los últimos años y que posiblemente tendrá su continuidad en el año 2005. Con tal finalidad, en los años 2002, 2003 y 2004 las Organizaciones Sindicales, UGT Y CCOO y Empresariales, CEOE y CEPYME, suscribimos sendos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva. Nuestro objetivo ha sido incidir sobre las materias que, en muchos casos, ya configuraban la negociación colectiva para conseguir afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas de la economía y el empleo. Dicho de otro modo, conscientes de la complejidad de la negociación colectiva y de la necesidad de adaptarse a un marco cambiante que tienen empresas y trabajadores, nuestro propósito fue orientar la negociación de los convenios colectivos en dichos ejercicios, partiendo del reconocimiento de la madurez alcanzada en los ámbitos sectoriales y en las empresas.

La confianza que quisimos generar con la asunción de las responsabilidades contenidas en los Acuerdos ha colaborado en una mayor resistencia a la desaceleración de la economía española, a la moderación salarial y al mantenimiento y creación de empleo.

Los principales problemas registrados por la economía española en 2004 han sido la desfavorable evolución de la inflación, la aportación negativa del sector exterior, y la inestabilidad que implica el endeudamiento de las familias, sobre el que se sustenta el crecimiento del consumo y de la construcción.

En 2005 existen elementos de incertidumbre que pudieran dificultar el crecimiento tales como la negativa aportación del sector exterior al crecimiento nacional, el elevado grado de endeudamiento de las familias y la repercusión en el aparato productivo de los precios de las materias primas, en particular las energéticas.

La previsión u objetivo de inflación cifrada en el 2% por el Gobierno para 2005 y contenida en los Presupuestos Generales del Estado constituye un referente necesario para homologar el crecimiento de los precios con los de nuestros socios comunitarios, para la competitividad de las empresas y para la mejora del poder adquisitivo de los salarios.

A la vista de los elementos de incertidumbre debemos persistir, con mayor énfasis aún, en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos nuevos contenidos, y dar continuidad a compromisos que incluyan seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

Eso justifica la conveniencia de suscribir un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2005. 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.

La Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita el pasado 8 de julio entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales, recoge como objetivo común de los firmantes el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.

Para el logro de este objetivo es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad.

Dicha Declaración, que incluye una amplia relación de materias y orientaciones para el desarrollo de una nueva etapa de diálogo social, reconoce que la negociación colectiva constituye materia del diálogo social autónomo entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales e incluye el compromiso de poner en marcha políticas que respondan a los grandes retos del mercado de trabajo y de la economía española, tanto para el sector privado como para el público.

En este contexto, el principal objetivo del ANC 2005 es dar una visión compartida por las Organizaciones firmantes sobre la necesidad de impulsar la competitividad de la economía española, que le permita afrontar en mejores condiciones los cambios producidos por la ampliación europea, los procesos de liberalización del comercio mundial, la coyuntura económica y sus efectos en el empleo.

El ANC 2005, equilibrando los intereses en juego 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 salarial que contribuyan al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas, y a la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios y de la situación de las empresas.

Hemos articulado también criterios sobre mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad; el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, siempre preferibles a la externa y a los ajustes de empleo; la formación permanente y la mejora de las competencias y cualificaciones; el uso adecuado de la contratación; la información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores; y el fomento de

la igualdad de trato y de oportunidades. Todos ellos son elementos de respuesta a los requerimientos del cambio a tener en cuenta en la negociación colectiva.

Una vez más, las Organizaciones firmantes manifestamos nuestro compromiso para reducir la siniestralidad laboral en España también en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad.

En los últimos años se ha venido produciendo un amplio debate en el ámbito internacional sobre la llamada responsabilidad social, como pone de manifiesto el Libro verde de la Comisión Europea titulado «*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*» y la Comunicación de dicha Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, de 2001 y 2002, respectivamente. Dicho debate ha tenido su reflejo en España mediante distintas iniciativas y propuestas.

Es ésta una materia que, con carácter de novedad, se incorpora al Acuerdo. De un lado, las Organizaciones Sindicales y Empresariales queremos contribuir a despejar algunas confusiones que se vienen observando alrededor de este concepto y sobre el carácter voluntario de su ejercicio. De otro, queremos formular algunas aportaciones, que tendrán su continuidad en el diálogo tripartito con el Gobierno, sobre una materia en la que reclamamos un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas.

El desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos que acaban de señalarse no sería posible sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias; y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos negociales.

Como conclusión, el ANC 2005 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

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias 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 el tratamiento de las distintas materias en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

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

Ámbito temporal

El Acuerdo estará vigente durante el año 2005.

En el supuesto de que se mantengan las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo, las partes signatarias procederán a la prórroga del presente Acuerdo para 2006 en sus propios términos.

Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2005, al objeto de constatar la evolución de dichas variables.

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 que de común acuerdo estimen las partes.

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

CAPÍTULO III

Consideraciones sobre la competitividad y el empleo

Contexto internacional

El año 2004 va a suponer un crecimiento económico mundial del orden del 5 por ciento. Cifras de crecimiento mundial superiores no se alcanzaban desde la segunda mitad de la década de los años 70. Esto ha supuesto una consolidación de la recuperación económica, que los países con el ciclo más avanzado iniciaron ya en el año 2002. El crecimiento de la producción mundial ha llevado aparejado una aceleración del comercio internacional hasta cifras cercanas al 10 por ciento, de la que algunas economías han sabido aprovecharse para impulsar su crecimiento y afianzar el ritmo de la recuperación. Entre éstas debemos destacar el papel de países asiáticos como China, con fuertes avances del ritmo de incremento de la actividad en su interior y una cada vez mayor presencia internacional, convirtiéndose en actores principales del escenario económico global.

La favorable evolución económica no ha sido homogénea entre las principales economías internacionales. Si bien destaca el buen comportamiento de algunas economías de Asia, como China, que en 2004 registró un crecimiento superior al 9 por ciento, o Japón con el 4 por ciento, junto con el dinamismo mostrado por la economía de los EEUU, con un avance del PIB que probablemente acabará alcanzando la cifra del 4,4 por ciento, las economías europeas no han aprovechado de la misma forma el contexto económico internacional y han registrado cifras de crecimiento de la actividad significativamente menores. Así, el crecimiento del PIB de la Zona Euro se aceleró significati-

vamente, pero se situará en torno al 2 por ciento, mientras que el crecimiento de la UE-25 alcanzará el 2,5 por ciento.

A priori, y en líneas generales, 2005 no presenta unos rasgos tan favorables como los que hemos visto en 2004. El escenario de previsiones adelanta una desaceleración tanto del crecimiento del PIB mundial cuanto del comercio internacional. La maduración del ciclo económico, un entorno dominado por la incertidumbre y el crecimiento de los precios del petróleo harán que en 2005 el crecimiento no vaya a ser tan elevado como en los primeros meses de 2004. No obstante, y a pesar de la desaceleración, es probable que el crecimiento económico mundial se sitúe por encima del 4 por ciento, gracias a la inercia del ciclo económico, las aún favorables condiciones monetarias, la menor presión al alza de los precios del petróleo y unos favorables resultados empresariales que han permitido incrementar las tasas de inversión.

La ralentización económica se verá reflejada en las cifras de crecimiento de las principales economías, aunque no de manera homogénea. Se espera que EEUU reduzca su ritmo de crecimiento 1,5 puntos porcentuales hasta el entorno del 3 por ciento, Japón frenará su ritmo de avance hasta la mitad del registrado en 2004. Asia en conjunto reducirá sus tasas de crecimiento de forma menos acusada (0,5 puntos porcentuales hasta cerca del 7 por ciento).

En las economías europeas, con unas cifras de crecimiento de partida más modestas, la desaceleración será menor gracias a cierta recuperación de la demanda interna, a la vez que se recorta el avance de la demanda externa debido a la moderación del comercio internacional. Se espera que el PIB crezca en el entorno del 2 por ciento, si bien la evolución de la paridad euro-dólar podría suponer una fuente de riesgos.

Pero con la vista en el medio plazo, aunque el entorno internacional presenta para 2005 un marco de crecimiento favorable, si bien menos intenso que el registrado en el año previo, permanecen ciertas dudas y riesgos de carácter estructural. Destacamos los que se podrían derivar de un ajuste abrupto de los dos principales desequilibrios de la economía norteamericana, el déficit de la balanza de pagos por cuenta corriente y el déficit fiscal. Asimismo, un nuevo repunte de los precios del petróleo desviaría la inflación respecto de su senda prevista e impulsaría a las autoridades monetarias a elevar más rápidamente de lo previsto los tipos de interés.

La economía española

El año 2004 se ha caracterizado por un importante crecimiento de la actividad y del comercio mundial. Sin embargo, la magnitud del crecimiento no ha sido homogénea en todas las áreas geográficas, quedando limitado al entorno del 2 por ciento para el conjunto de la Zona Euro. Por su parte, la economía española ha mantenido ritmos de crecimiento sostenidos y superiores a los de la media de sus socios comunitarios gracias a la fortaleza de su demanda interna que ha podido compensar la desfavorable evolución del sector exterior. De este modo, en el pasado año nuestro crecimiento económico continuó con el modelo seguido desde 1998 en el que el consumo y la inversión en construcción se han establecido como motores de la actividad nacional, fundamentados todavía en unas condiciones de financiación expansivas para nuestros niveles de precios, lo que ha situado el endeudamiento de las familias en máximos históricos.

El débil crecimiento de la demanda interna en las economías de nuestros principales socios comerciales unido a nuestro diferencial de inflación y a la entrada de nuevos competidores en los mercados internacionales, factores que han deteriorado nuestra capacidad competitiva, han limitado la recuperación de nuestras exportaciones en el último ejercicio, acumulando hasta el tercer trimestre un 4,4 por ciento de crecimiento.

Del otro lado, las importaciones, impulsadas por la fortaleza del consumo privado y la recuperación experimentada por la inversión en bienes de equipo en los últimos trimestres, han alcanzado crecimientos muy importantes, despegándose claramente de la trayectoria de las exportaciones y abriendo una brecha en nuestro déficit comercial. Así, el sector exterior ha ido progresivamente acelerando su aportación negativa al crecimiento de la economía hasta detraer en el cuarto trimestre 1,9 puntos porcentuales del crecimiento nacional.

Hay que tener en cuenta que el proceso de globalización económica incorpora una creciente presión competitiva internacional sobre los tejidos productivos, en muchas ocasiones derivadas de la actuación de países caracterizados por marcos regulatorios de las relaciones laborales menos desarrollados y sistemas de protección social lejanos a los estándares europeos.

El intenso proceso de apertura exterior ha sido uno de los hechos clave para el desarrollo de la economía española en los últimos 30 años.

Esta dinámica, sostenida en la actualidad, resulta en términos globales muy beneficiosa, pero ha puesto de relieve las limitaciones de nuestro tejido productivo para satisfacer las necesidades internas de consumo e inversión de familias y empresas y para competir en los mercados exteriores. Como consecuencia de estas deficiencias, el déficit con el exterior viene creciendo constantemente y ha alcanzado un nivel que se sitúa entre los más elevados del mundo industrializado (7,6 por ciento del PIB de déficit comercial).

Resumiendo, la desfavorable evolución de la inflación, la aportación negativa del sector exterior y la inestabilidad que implica fundamentar el crecimiento del consumo y de la construcción en el endeudamiento de las familias pueden configurarse como los principales problemas registrados por la economía española en 2004.

De ahí que consideremos necesario el desarrollo de unas políticas monetaria y fiscal que sitúen la prioridad en la recuperación de un crecimiento económico equilibrado y sostenible que pueda verse acompañado de estabilidad en precios.

Inflación y competitividad

Entre los problemas que aquejan a la economía española destaca la insuficiente moderación del crecimiento de los precios. La superior inflación española, en términos comparados respecto a nuestros socios de la Zona Euro, se ha convertido en una característica endémica de nuestra economía, no justificable únicamente por la incidencia de factores coyunturales. En 2004 la evolución de los precios del petróleo ha tenido ciertamente una influencia muy negativa en el índice de precios al consumo, pero tan solo ha agravado una situación recurrente, que denota la existencia de disfunciones en la formación de precios de algunos mercados internos.

El deflactor del PIB, que incluye el precio de los bienes de consumo y de los bienes de inversión soportados por los hogares y las empresas, refleja bien estas tensiones que mantiene el sistema productivo, puesto que lleva cuatro años registrando aumentos en el entorno del 4 por ciento en una situación favorable de costes laborales y financieros.

Estas tensiones inflacionistas, si bien no están generalizadas, tienen un peso determinante sobre la evolución del nivel general de precios. Mientras los precios de las exportaciones, que sufren la fuerte competencia exterior, vienen creciendo a un ritmo inferior al 1 por ciento desde hace dos años, otras actividades registran aumentos de precios elevados que denotan un cierto poder de mercado, eludiendo la competencia internacional.

Los precios han subido en España a pesar del menor crecimiento respecto al año anterior de los costes laborales y de los bajos costes financieros, impulsados por la

aceleración del consumo privado y la evolución de los precios de los productos petrolíferos.

El repunte de los precios ha supuesto un inconveniente para el pleno desarrollo de la prórroga en 2004 del ANC 2003. La previsión y objetivo de inflación del 2 por ciento, efectuada por el Gobierno, quedó pronto superada y la progresiva aceleración de los precios ha provocado que el ejercicio finalice con una tasa del 3,2 por ciento en el mes de diciembre.

Al tiempo, la inflación se ha visto contenida en las principales economías europeas, lo que ha mantenido nuestro diferencial con ellas. Este hecho es preocupante puesto que, de persistir, acabará afectando a las posibilidades de competir de las empresas españolas y, en consecuencia, a las inversiones y al ritmo de creación de empleo.

La insuficiencia de resultados positivos en 2004 no debilita, sin embargo, el compromiso por parte de las Confederaciones firmantes de lucha contra la inflación y a favor de la competitividad, para lo cual reiteramos el llamamiento a la máxima prudencia a la hora de fijar y revisar precios, y reafirmamos además la voluntad de mantener el diseño de política salarial antiinflacionista que suscribimos en el pasado ANC.

La previsión u objetivo de inflación del Gobierno para 2005 contenida en los Presupuestos Generales del Estado se cifra en el 2 por ciento, debiendo realizarse un esfuerzo para homologar el crecimiento de los precios con el de nuestros socios comunitarios. Esta previsión constituye uno de los elementos de la política salarial que hemos acordado. Esto es necesario para la competitividad de las empresas y también para la mejora del poder adquisitivo de los asalariados. Hay que tener en cuenta también que los precios en España no deben desviarse por encima de la media prevista de precios para nuestros socios de la Unión, para no perder competitividad y empleo.

En todo caso, consideramos necesario insistir, una vez más, en la importancia de contribuir desde los sectores público y privado a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen de cualquier forma la moderación general de costes para obtener aumentos de ingresos a través de la elevación de los precios, lo que provocaría un grave deterioro a empresas, a trabajadores y al conjunto del país.

Empleo y estabilidad

La evolución del empleo durante 2004 se ha caracterizado, en términos generales, por mantener un ritmo de crecimiento moderado, aunque sostenido, conforme a los registros alcanzados el año anterior. Este proceso, junto al menor avance de la población activa, ha incidido en la reducción del número de desempleados en dicho periodo. El incremento de la ocupación no conservó en 2004 la tendencia creciente que caracterizó el comportamiento de esta variable durante el año anterior. El impulso de la ocupación en actividades relacionadas con el sector de la construcción, así como la recuperación de registros positivos del empleo en el sector industrial en el cuarto trimestre marcaron la aceleración del crecimiento de la ocupación en el segundo semestre de 2004.

Se ha de resaltar que en el cómputo anual se mantuvo, por tercer año consecutivo, un registro negativo de la variación del empleo en el sector industrial, pese a la favorable situación acaecida en los mercados internacionales.

Asimismo, el crecimiento del empleo entre las mujeres está siendo más intenso que entre los hombres, aunque se mantiene una inferior tasa de ocupación y actividad femenina. En 2004 no se mantuvo el intenso crecimiento de la contratación indefinida que desaceleró su variación media anual con respecto al año anterior, mientras que por su parte se incrementó la de los asalariados con contrato temporal, aumentándose ligeramente de esta forma la tasa de temporalidad. No obstante sigue siendo importante la creación de empleo estable.

Esta caracterización del proceso de crecimiento de la ocupación mostraría, por tanto, una fuerte correlación con la dinámica de la demanda interna de la economía en cuanto al consumo privado y la inversión residencial se refiere, reflejándose ésta, a su vez, en la evolución de las actividades de la construcción y de los servicios. La continuidad de este patrón de crecimiento de la economía española durante los próximos años condicionaría de esta forma la evolución del empleo en este periodo, mostrándose en la actualidad cierto proceso de ralentización del crecimiento de la ocupación en estos sectores y en especial en aquéllas actividades relacionadas con los servicios de mercado.

En cuanto a la evolución del desempleo, éste ha mostrado una disminución en el cómputo anual, la primera vez que se produce en los tres últimos años. En este sentido la tendencia reciente que se está experimentando en el crecimiento de la actividad laboral, caracterizada por una desaceleración de sus tasas de variación, ha incidido de forma positiva sobre la dinámica del desempleo. En 2004, la tasa de paro se ha reducido de forma más pronunciada que en el año anterior, proceso al que ha contribuido la disminución que se ha producido en esta tasa entre las mujeres en dicho periodo.

Si bien se han mostrado registros positivos en cuanto a la tasa de ocupación y desempleo se refiere, sus niveles se encuentran aún lejos de los experimentados en media en la UE-15, diferencias que se acentúan aún más entre mujeres y jóvenes. A su vez, para que se alcancen los objetivos marcados por la Estrategia de Lisboa, es necesario reforzar los esfuerzos realizados en estos últimos años, en términos de incremento de la actividad y de la ocupación.

En este sentido, el ANC 2005 contribuye a establecer un marco de referencia que ayuda a mejorar la situación del empleo en la economía española, reforzando su evolución tendencial frente a las características fluctuaciones de la actividad económica.

Inversión y productividad

El crecimiento de la inversión en España en 2004 se ha ido acelerando progresivamente a lo largo del ejercicio, acumulando un crecimiento hasta el tercer trimestre del 4,2 por ciento. Gran parte de su evolución se ha basado en los importantes crecimientos registrados en la construcción que ha continuado, un año más, presentando una importante actividad tanto en lo referido a la obra civil generada desde las Administraciones Públicas como a la construcción residencial, donde la demanda todavía se mantiene elevada. Los indicadores disponibles de licitación y visados avanzan todavía ritmos de actividad elevados en el próximo año. Por su parte, la inversión en bienes de equipo tras los importantes recortes experimentados en 2002 sufrió a lo largo del ejercicio 2003 una nueva recaída que se prolongó hasta el primer trimestre de 2004, momento a partir del cual comenzó una progresiva recuperación. Resulta necesario que a lo largo de los próximos trimestres esta trayectoria se vea continuada y reforzada ya que la inversión productiva supone renovación y cambio tecnológico y, en consecuencia, mejora de la productividad y de la situación competitiva de las empresas.

La libre apertura a nuevos mercados, y frente a sistemas productivos más competitivos en recios, hace ineludible que nuestro aparato productivo se inscriba dentro de un modelo de competencia moderno, esto es, capaz de competir sobre la base de la mejora del valor añadido y no exclusivamente a través del ajuste constante de los costes.

Debemos recordar que tal modelo debe contemplar los costes salariales y la flexibilidad interna, en especial ante situaciones de dificultades de las empresas que pudieran dañar el empleo, junto al esfuerzo permanente para acortar la diferencia que aún nos separa de la Unión Europea en las cuestiones relativas a la cualificación profesional, la

formación, la inversión en nuevas tecnologías y la mejora continua en la calidad de productos y servicios.

La capacidad de competir de nuestra economía ha estado condicionada por los modestos avances de la productividad del trabajo en estos últimos años, no explicados tan solo por el notable ritmo de creación de empleo experimentado, sino también por las carencias importantes en factores con fuerte incidencia en la misma (inversiones físicas, tecnológicas y humanas).

La evolución de los costes tiene que corresponderse con las mejoras en la productividad, pero ello no puede hacer olvidar que los productos.

Los españoles deben ser capaces de diferenciarse en el mercado nacional e internacional, al objeto de ser atractivos para el consumidor europeo.

En la actualidad, la productividad por hora trabajada en España equivale tan solo al 84 por ciento de la media de la Unión Europea, lastrando la capacidad de crecimiento sostenible a largo plazo y su compatibilidad con la mejora del bienestar colectivo. La Comisión Europea ha destacado acertadamente los déficit que presenta España en aquellos factores que inciden de forma directa sobre la productividad y que hacen referencia a una elevada temporalidad del empleo e insuficientes dotaciones de capital humano (educación y formación) y físico (infraestructuras, desarrollo tecnológico y difusión de nuevas tecnologías).

La mejora del nivel de convergencia real de la economía española dependerá de nuestra capacidad para solventar las carencias estructurales que aquejan al sistema productivo y que están mermando la competitividad de la economía.

La necesidad de mejorar estos factores supone establecer las bases de un nuevo modelo de crecimiento económico, que sin duda requiere de un esfuerzo colectivo equilibrado. En este sentido, la Declaración para el Diálogo Social 2004 recoge esta apuesta por un progresivo cambio en el modelo de desarrollo sobre bases más equilibradas y duraderas, de manera que se pueda transitar desde el actual modelo hacia uno con mayor valor añadido de los bienes y servicios españoles. Las políticas públicas tienen la posibilidad de actuar de manera prioritaria sobre los grandes ejes que determinan las ganancias duraderas de competitividad y el incremento de la productividad, pero también los agentes sociales deben participar activamente para lograr un marco de estabilidad que la experiencia en los últimos años ha refrendado como un factor determinante en la creación de riqueza.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales queremos hacer una llamada de atención a los poderes públicos y a la sociedad española sobre la necesidad de redoblar el esfuerzo en actividades de investigación, desarrollo e innovación. Igualmente sería deseable la generalización de las nuevas tecnologías como instrumento para mejorar la capacidad productiva.

CAPÍTULO IV

Criterios en materia salarial

Las Organizaciones firmantes del ANC 2005 declaramos la intención de llevar a cabo, durante la vigencia del presente Acuerdo, una política de moderado crecimiento de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.

El análisis de la situación económica y social española permite constatar la necesidad de mejorar la productividad. El incremento de ésta y la mejora de la competitividad son objetivos estrechamente vinculados, a los que han de coadyuvar tanto los trabajadores como las empresas, y a cuya consecución contribuirá, entre otros: Inscribir

nuestro aparato productivo en un modelo de competencia que se base en la mejora del valor añadido y no exclusivamente en el ajuste de los costes.

Efectuar una llamada de atención a los poderes públicos, a las empresas, a los trabajadores y a la sociedad española en general sobre la necesidad de redoblar el esfuerzo en materia educativa, y en actividades de investigación, desarrollo e innovación. Sería deseable la generalización de nuevas tecnologías como instrumentos para mejorar la capacidad productiva.

Contribuir, desde los sectores públicos y privados, a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen la moderación general de costes para obtener aumentos de ingresos a través de la elevación de los precios.

Favorecer la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a necesidades coyunturales.

Favorecer la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos que permitan una mayor competitividad.

Las Organizaciones Sindicales y Empresariales consideramos que la credibilidad del objetivo o previsión de inflación es una base necesaria para el modelo de negociación salarial, evitando que éste se vea sometido a tensiones derivadas de una sustancial desviación entre el dato previsto y el dato real registrado, lo que perjudica a las rentas y genera también incertidumbre de costes para las empresas.

A partir de las consideraciones anteriores, y por lo que respecta a los criterios salariales, los negociadores de convenio deberán tener en cuenta lo siguiente:

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

1) La negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado para el año 2005 en el 2 por ciento.

Consideramos oportuno recomendar que no se utilicen otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial determinado.

2) En segundo lugar, puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad. La negociación salarial debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.

Cláusula de revisión salarial

Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo.

La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, en los términos señalados, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.

Otros aspectos a considerar

Debe tenerse en cuenta que el crecimiento de los salarios en convenio debería también tener como referencia los costes laborales unitarios, de forma tal que la cifra resultante permita 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.

En este sentido, es preciso señalar que la evolución de los costes laborales unitarios no depende en exclusiva de los salarios, sino que también se ve afectada por la incidencia de otros factores que los determinan y que tienen que ver con la evolución, tanto de los costes laborales no salariales (cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones sociales pagadas por la empresa, etc.), como de los aspectos que afectan al grado y forma de utilización del factor trabajo (distribución de la jornada, organización del trabajo, absentismo injustificado, inversión productiva, etc.).

En una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso, afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) 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.

Diversidad de situaciones

No pueden tratarse de manera uniforme las distintas situaciones, por lo que los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, todo ello dentro de los objetivos señalados anteriormente.

Cláusula de inaplicación salarial

La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

En tal sentido, consideramos necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Previsión social complementaria

En relación con la previsión social complementaria es preciso recordar que la Disposición adicional tercera de la Ley 4/2004, de Modificación de tasas y de beneficios

fiscales de acontecimientos de excepcional interés público ha ampliado por un año más, hasta el 31 de diciembre de 2005, el plazo de adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas pactados en convenios colectivos de ámbito supraempresarial. Asimismo, el Real Decreto Ley 10/2004 ha ampliado en un año el plazo de adaptación de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

No obstante lo anterior, la previsión social complementaria es otra de las materias sometidas a negociación en el marco de la Declaración de Diálogo Social 2004.

CAPÍTULO V

Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional

Como ya se ha señalado, el pasado el 8 de julio, el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y Empresariales suscribimos la Declaración para el Diálogo Social 2004. En dicha Declaración se contienen una serie de materias que deberán ser objeto de tratamiento, tanto tripartito como bipartito, a lo largo de esta legislatura. Entre ellas se encuentran las referidas al mercado de trabajo, las políticas de empleo y servicios públicos de empleo y la formación permanente a lo largo de la vida laboral.

No obstante lo anterior, las Organizaciones firmantes hemos incorporado en este capítulo, de forma resumida y actualizada, los criterios sobre estas materias contemplados en los últimos Acuerdos de negociación colectiva que siguen teniendo plena vigencia en el contexto económico y laboral actual.

Empleo

La Declaración para el Diálogo Social 2004 señala un doble problema en el mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad.

La creación y mantenimiento de empleo es un objetivo compartido por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, al que puede contribuir la negociación colectiva, particularmente en una coyuntura que plantea desafíos para la competitividad de nuestro sistema productivo.

La estabilidad del empleo favorece la capacidad de planificación de las empresas, la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, así como su cualificación. El objetivo de estabilidad debe seguir presente en la negociación colectiva, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

Ambos objetivos, el crecimiento del empleo y la estabilidad en el mismo, deben desarrollarse en una economía como la española abierta a la competencia exterior, lo que exige articular instrumentos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, y tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto debe seguir siendo un objetivo conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos desde la negociación colectiva consideramos que los convenios colectivos de 2005 deben tener en cuenta los siguientes criterios generales en materia de empleo y formación:

El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos con mayor riesgo de desempleo.

El establecimiento de marcos que permitan a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

El fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.

El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

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 hombres y mujeres.

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.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

Contratación

Los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios:

La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales.

La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición adicional décima del TRET.

A esta finalidad se encauza el reciente Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que responde a un acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004.

El texto del Proyecto de Ley, actualmente en tramitación parlamentaria, contempla la habilitación a los convenios para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos siguientes:

Podrá pactarse la jubilación obligatoria a partir del momento en que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación, debiendo el trabajador afectado por la medida

cumplir los requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Los objetivos de política de empleo que justificarán la utilización de la jubilación obligatoria deberán expresarse en el convenio colectivo, enumerando el Proyecto de Ley algunos de tales objetivos, como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario:

Facilitar la información por parte de las empresas principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el art.42 del ET, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

Facilitar 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.

Informar 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, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Estas nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del tele trabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes como base para mantener el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, así como para mejorar la productividad de las empresas:

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.

Flexibilidad y seguridad en el empleo

Potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como de la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo, constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio.

Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos que avanzan en dicha dirección, como son:

La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

El desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Por otro lado, las situaciones de dificultad deben ser abordadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales.

En este sentido cabe recordar la Declaración suscrita en el ámbito europeo por la Organización Sindical CES y las Organizaciones Empresariales UNICE/UEAPME y CEEP, el 16 de Octubre de 2003, en la que se recogen una serie de orientaciones, extraídas del estudio de casos concretos, que pueden servir de referencia para los procesos de reestructuraciones y que en síntesis son, entre otras, las siguientes:

La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.

El desarrollo de la empleabilidad favorece la movilidad interna y externa y asegura el éxito de la reestructuración.

La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.

La situación específica de las PYME, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La gestión de las reestructuraciones, teniendo en cuenta las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de la empresa, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la clasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

De otro lado, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta, a los representantes de los trabajadores, si bien debe tenerse en cuenta que está previsto transponer la Directiva comunitaria sobre derechos de información y consulta (COM 2002/14/CE).

Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución prevista en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos. A su vez, puede ser útil posibilitar la interlocución, a efectos del desarrollo del convenio colectivo, de las federaciones de los sindicatos más representativos firmantes del mismo.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Absentismo injustificado

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 del absentismo injustificado 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 empleados.

A tal fin, los convenios colectivos deberían:

Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras. Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

La formación permanente

La formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos.

En el año 2002 las Organizaciones Empresariales y Sindicales Europeas nos comprometimos a promover en el «Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones» (1) una serie de prioridades que hoy siguen vigentes:

La identificación y anticipación a las necesidades de competencias y cualificaciones.

El reconocimiento y validación de las competencias y cualificaciones.

La necesidad de informar, apoyar y orientar a empleados y empresas en todo el proceso de desarrollo de sus competencias.

La movilización de los recursos a este fin.

La identificación y anticipación en materia de competencias y cualificaciones, así como su reconocimiento y validación, tienen relevancia tanto en la empresa como en el ámbito sectorial, en cooperación con las instituciones de educación, formación y empleo.

A este respecto, hemos de recordar el marco previsto por la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional en cuanto establece el Sistema Nacional de Cualificaciones.

De otra parte, en los próximos meses se analizará por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y Empresariales, en función de lo previsto en la Declaración para el Diálogo Social, las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación continua regulado por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto.

No obstante lo anterior, la negociación colectiva puede contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual marco regulador de la formación continua y contribuir, en el nivel que corresponda, sector o empresa, definiendo criterios respecto a:

Las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a aquellos colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y a quienes tienen un menor nivel de cualificación.

Las iniciativas y colectivos prioritarios.

El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación. Las referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, o, la mejora de la calidad de las acciones formativas, entre otras cuestiones.

Los observatorios sectoriales

Un análisis de la situación competitiva de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse.

Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales.

Además de los observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito constituidos recientemente y vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, consideramos necesario seguir manteniendo, como hemos hecho en los anteriores ANC, una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad y el empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las Pymes.

A su vez, la mejora de la gestión del medio ambiente en las empresas resulta cada vez más importante. En este marco se inscribe también la Declaración para el Diálogo Social 2004 a la hora de acometer los compromisos y las consecuencias que sobre la actividad productiva y el empleo puede tener el Protocolo de Kioto y los compromisos adquiridos por la Unión Europea y nuestro país en esta materia.

El objetivo prioritario es prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que pudieran derivarse sobre la competitividad y el empleo de los retos medioambientales que nuestro país, las empresas y los ciudadanos hemos comprometido.

Es preciso abordar las cuestiones relacionadas con el medio ambiente desde diversas perspectivas, entre ellas la mejora tecnológica de las empresas económicamente viable, lo que supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental.

CAPÍTULO VI

Igualdad de trato y oportunidades

A pesar de los avances registrados en los últimos años, determinados colectivos como las personas con discapacidad y los mayores de 45 años, encuentran aún dificultades para su incorporación al mercado de trabajo o para hacerlo en términos de igualdad con el resto de los trabajadores. A estos grupos se suma más recientemente la población trabajadora inmigrante. Hay otros colectivos como las mujeres y los jóvenes que en los últimos años se han beneficiado mayoritariamente del proceso sostenido de creación de empleo. Sin embargo, su situación laboral en el mercado refleja todavía algunos de los problemas estructurales del mismo (menores tasas de actividad y

empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad). Aunque algunas de las dificultades y problemas señalados para la incorporación y mantenimiento en el empleo de los colectivos citados proceden del ámbito familiar o sociocultural, carencias e ineficiencias del sistema formativo y de la intermediación laboral, etc., las Organizaciones firmantes creemos que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. Por ello, debe ser un criterio de la negociación colectiva reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales.

En este sentido, UGT, CCOO, CEOE Y CEPYME consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes aspectos:

La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio. La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente, o en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.

Contemplar la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes y una formación adecuada a su actividad.

Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales.

Favorecer la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores tales como: las características de los sectores y de las empresas, las capacidades y las aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.

La igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y con contratos temporales con quienes son contratados a jornada completa y con contratos indefinidos, respectivamente.

Evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo.

Contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las Organizaciones firmantes, en esta materia consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes criterios generales en materia de igualdad de oportunidades:

La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

En la conversión de contratos temporales a contratos fijos la fijación de criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A efectos de lo anterior, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional:

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Como guía para avanzar en la aplicación de estos criterios, las Organizaciones Empresariales y Sindicales adoptaron en 2003 el documento «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», que mantiene su vigencia y utilidad.

Por otra parte, se considera adecuado recordar en este Capítulo que el día 29 de diciembre de 2004 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo ámbito abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, civiles, penales y judiciales en relación con la violencia de género.

Es preciso destacar que algunas de sus disposiciones tienen incidencia en las relaciones laborales. En concreto, el artículo 21 contiene el núcleo de las disposiciones laborales de la Ley que incluyen, entre otros, el derecho de las trabajadoras a la a la reordenación de su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible, a la reducción de su jornada, con disminución proporcional del salario, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Estas disposiciones se concretan en los nuevos términos en los que se recogen diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores que han sido modificados por la Disposición Adicional Séptima de la citada Ley.

Serán titulares de los nuevos derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales consideramos que la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos.

CAPÍTULO VII

Seguridad y Salud en el Trabajo

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 reducir la siniestralidad laboral en España.

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 el año 2004, es imprescindible continuar realizando un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las Pymes, en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud.

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 actividad preventiva planificada podrá llevarse a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo conforme a la planificación preestablecida.

En materia de vigilancia de la salud:

Desde Diciembre de 2002, fecha en la que finalizó la posibilidad de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos, venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa.

Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia.

En materia de formación:

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se demuestra 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 de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada.

En otro orden de cosas, en la negociación colectiva, de cualquier ámbito, pero preferentemente sectorial, se puede concretar el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Otras materias:

Igualmente, es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención

de riesgos laborales, se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

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.

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 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.

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, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad.

Igualmente, sería conveniente establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad en el trabajo, tanto individual como colectivo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias.

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, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

Estrés laboral

El estrés laboral constituye 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 (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia.

Al igual que hicimos en el ANC 2003 en relación con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartimos el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo, cuyo texto se incorpora como anexo a este Acuerdo. Consideramos el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral. CCOO, UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

CAPÍTULO VIII

Responsabilidad social de las empresas

La introducción de prácticas de responsabilidad social en las estrategias de las empresas constituye para las Organizaciones Empresariales y Sindicales un serio compromiso y un esfuerzo complejo que ha de contar con el mayor grado de implicación y de consenso.

Habitualmente bajo este concepto se engloban aquellos comportamientos de las organizaciones que de forma voluntaria, y adicional al cumplimiento de la legalidad, reflejan un compromiso por asumir determinados valores que existen en el ámbito social, económico o medioambiental.

El objetivo común es alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, en línea con el Libro Verde y la Comunicación del Comisión Europea, de los años 2001 y 2002, respectivamente.

La profusión de iniciativas en este ámbito ha producido en ocasiones un grado de confusión con otras actuaciones de distinta naturaleza. Por esta razón, UGT, CCOO, CEOE, CEPYME y el Gobierno han decidido introducir esta cuestión como un tema a tratar dentro del diálogo social, en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004, habida cuenta del protagonismo especial que deben tener a la hora de abordar esta cuestión.

Teniendo en cuenta que la responsabilidad social de las empresas persigue la integración de las dimensiones económica, social y medioambiental en las actividades y estrategias empresariales, se considera necesario:

Identificar y promover ámbitos de interlocución entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en esta materia.

Compartir experiencias y difundir buenas prácticas.

Impulsar compromisos sobre responsabilidad social.

CAPÍTULO IX

Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador

Las Organizaciones firmantes consideramos oportuno recomendar, en relación con la articulación y vertebración de la negociación colectiva, que los negociadores en sus ámbitos y con pleno respeto a la autonomía de las partes procedan a:

— Analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales.

— Adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

Por lo que respecta al procedimiento negociador, el presente Acuerdo debe contribuir a facilitar la negociación de los convenios colectivos, para lo cual consideramos necesario impulsar el deber de negociar en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos.

A la vez manifestamos nuestra voluntad de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible.

En relación con lo anterior, deben ser tenidas en cuenta determinadas recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe, tales como:

— Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.

— Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

— Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.

— De acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de Comunidad Autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

— De conformidad con lo previsto en el ASEC, fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos).

— Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

— Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

En este sentido es preciso señalar que con fecha 29 de diciembre de 2004 CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmamos el Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en el que se ha procedido a unificar el texto del anterior Acuerdo y su Reglamento, con el fin de evitar duplicidades y al que se han incorporado algunas mejoras técnicas con el fin hacerlo más operativo.

En relación con este Tercer Acuerdo debemos recordar que introduce la posibilidad de que los convenios sectoriales estatales prevean el sometimiento al ASEC de aquellos conflictos de empresa o centro de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma e incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial estatal, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

Finalmente, señalar que, en el marco del proceso de diálogo social abierto tras la firma de la declaración para el Diálogo Social 2004, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales consensuaron el texto del Reglamento del procedimiento de extensión de convenios colectivos, que desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por UGT, el Secretario de Acción Sindical, Antonio A. Ferrer Sais.—Por CCOO, el Secretario Confederal de Acción Sindical, Ignacio Fernández Toxo.—Por CEOE, el Secretario general, Juan Jiménez de Aguilar.—Por CEPYME, el Secretario general, Elías Aparicio Bravo.

**ANEXO AL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005)**

(Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo)
Acuerdo marco sobre el estrés ligado al trabajo

1. Introducción

El estrés ligado al trabajo ha sido reconocido a escala internacional, europea y nacional como una preocupación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Habiendo identificado la necesidad de una acción específica en este asunto y anticipando una consulta de la Comisión sobre el estrés, los interlocutores sociales europeos han incluido este tema en el programa de trabajo del Diálogo Social 2003-2005.

El estrés puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores están necesariamente afectados.

Tratar la cuestión del estrés ligado al trabajo puede conducir a una mayor eficacia y mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Es importante considerar la diversidad de la mano de obra cuando se tratan problemas de estrés ligado al trabajo.

2. Objetivo

El objetivo de este Acuerdo es incrementar la sensibilización y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y de sus representantes acerca de la cuestión del estrés relacionado con el trabajo, atraer su atención respecto a los signos que pueden indicar los problemas de estrés ligado al trabajo.

El objetivo de este Acuerdo es proporcionar un marco a los empleadores y a los trabajadores para identificar y prevenir o manejar los problemas del estrés relacionado con el trabajo. No se trata de culpabilizar a los individuos respecto al estrés.

Reconociendo que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés y dado que el programa de trabajo 2003-2005 de los interlocutores sociales europeos prevé la posibilidad de una negociación específica sobre estas cuestiones, el presente Acuerdo no trata la violencia en el trabajo, ni el acoso y el estrés postraumático.

3. Descripción del estrés y del estrés ligado al trabajo

El estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.

El individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición prolongada a una presión intensa. Además, individuos diferentes pueden reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos diferentes de su vida.

El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.

El estrés originado fuera del entorno de trabajo puede entrañar cambios de comportamiento y reducir la eficacia en el trabajo. No todas las manifestaciones de estrés en el trabajo pueden ser consideradas como estrés ligado al trabajo. El estrés ligado al trabajo puede ser provocado por diferentes factores tales como el contenido del trabajo, su organización, su entorno, la falta de comunicación, etc.

4. Identificación de los problemas de estrés relacionado con el trabajo

Dada la complejidad del fenómeno del estrés, el presente Acuerdo no pretende proporcionar una lista exhaustiva de indicadores de estrés potencial. Sin embargo, un alto nivel de absentismo, de rotación de personal, de frecuentes conflictos o quejas de los trabajadores, constituyen signos que pueden indicar un problema de estrés ligado al trabajo.

La identificación de un problema de estrés ligado al trabajo puede implicar un análisis de elementos tales como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.) así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.).

Si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador. Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes.

5. Responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores

Conforme a la Directiva marco 89/391, todos los empleadores tienen la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo en la medida en que presenten un riesgo para la salud y la seguridad. Todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador.

Los problemas relativos al estrés ligado al trabajo pueden ser abordados en el marco de una evaluación general de los riesgos profesionales, mediante la definición de una política sobre el estrés diferenciada y/o mediante medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados.

6. Prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo

Se pueden tomar diferentes medidas para prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo. Estas medidas pueden ser colectivas, individuales o ambas. Pueden ser introducidas en forma de medidas específicas que apunten a factores de estrés identificados o en el marco de una política antiestrés de orden general que incluya medidas de prevención y de acción.

Si las competencias requeridas en la empresa son insuficientes, es posible recurrir a expertos exteriores, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

Una vez establecidas, las medidas contra el estrés deberán ser revisadas periódicamente con el fin de evaluar su eficacia, comprobar si se utilizan de forma óptima los recursos y si todavía son adecuadas o necesarias.

Estas medidas pueden incluir, por ejemplo: medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo, formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio, la información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

7. Aplicación y seguimiento

En el marco del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo marco europeo voluntario compromete a los miembros de UNICE/UEAPME, del CEEP y de la CES (y del Comité de Enlace EUROCADRES/CEC) a desarrollarlo conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.

Las partes signatarias invitan asimismo a sus organizaciones miembro en los países candidatos a aplicar este Acuerdo.

El desarrollo de este Acuerdo se llevará a cabo durante los tres años siguientes a la fecha de firma del mismo.

Las organizaciones miembro informarán acerca del desarrollo de este Acuerdo al Comité de Diálogo Social. Durante los tres primeros años tras la firma del presente Acuerdo, el Comité de Diálogo Social preparará un cuadro anual resumiendo el desarrollo del Acuerdo. El Comité de Diálogo Social elaborará, en el cuarto año, un informe completo sobre las acciones de desarrollo tomadas.

Las partes signatarias evaluarán y revisarán el Acuerdo en cualquier momento, pasados cinco años tras la firma, si así lo solicitara una de las partes signatarias.

En caso de cuestiones sobre el contenido del Acuerdo, las organizaciones miembro implicadas, podrán dirigirse conjunta o separadamente a las partes signatarias, que responderán conjunta o separadamente.

En el desarrollo de este Acuerdo, los miembros de las organizaciones signatarias evitarán cargas innecesarias a las PYME.

El desarrollo de este Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección otorgada a los trabajadores en el campo del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo no perjudica el derecho de los interlocutores sociales a concluir, en el nivel apropiado, incluido el europeo, acuerdos que lo adapten y/o completen de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales implicados.

10. ACUERDO DE PRÓRROGA, PARA EL AÑO 2006, DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (BOE DE 10 DE FEBRERO DE 2006)

**ACUERDO DE PRÓRROGA PARA EL AÑO 2006,
DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005**

2276 RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2006. Visto el texto de la prórroga, para el año 2006, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005) (publicado en el BOE de 16-3-2005), que ha sido suscrito el día 26 de enero de 2006 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 parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del acuerdo de prórroga para el año 2006 del citado Acuerdo Interconfederal en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 31 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**ACTA DE PRÓRROGA, PARA EL AÑO 2006,
DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005)**

En Madrid, siendo las 17 horas del día 26 de Enero de 2006, reunidas, en la sede de CEOE, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

MANIFIESTAN

Primero.—Que en el Capítulo II del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, en el apartado referente a ámbito temporal, se incluye la posibilidad de prorrogar el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 para el año 2006, en el supuesto de que se mantuvieran las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo.

Segundo.—Que las partes firmantes del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 han constatado el mantenimiento de las citadas variables y es por lo que

ACUERDAN

Primero.—Prorrogar para el año 2006 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de Marzo de 2005.

En virtud de lo anterior, serán de aplicación a la negociación colectiva del año 2006 los criterios, orientaciones y recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, que se dan aquí por reproducidos, teniendo en cuenta que las referencias a 2005 se deben considerar aplicables al año 2006.

Segundo.—Modificar de forma expresa, en coherencia con lo anterior, el siguiente apartado del ANC 2005:

En el Capítulo II, se modifica el apartado «Ámbito temporal», en los siguientes términos: «El Acuerdo estará vigente durante el año 2006».

Tercero.—Las representaciones signatarias consideran este Acta conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, en prueba de conformidad firman cinco ejemplares del mismo.

Cuarto.—Se remite un ejemplar del texto a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al mismo.

11. REQUISITOS DE LOS FICHEROS ELECTRÓNICOS PARA LA PUBLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL BOE (COMUNICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, DIRIGIDA A LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES)

Tras la entrada en vigor de la Orden del Ministerio de la Presidencia PRE/1563/2006, de 19 de mayo (BOE del 24), por la que se regula el procedimiento para la remisión telemática de las disposiciones y actos administrativos de los departamentos ministeriales que deban publicarse en el Boletín Oficial del Estado, es necesario también la remisión de los Convenios Colectivos en soporte magnético, siendo los requisitos que deben reunir el fichero electrónico relativo al texto del Convenio para su publicación en el BOE los siguientes:

1. Coincidencia del fichero electrónico con la disposición original adoptada.
2. Formato de los ficheros.

Para posibilitar su adecuado tratamiento por la D.G. del Secretariado del Gobierno y por la imprenta, los formatos de los documentos que se remitan han de ser los siguientes:

- Para texto, formato de *Word* o *rtf*.
- Para tablas, formato de *Excel*.

Los ficheros en formato *tiff*, *pdf* o *jpg* solamente se admitirán cuando deban reproducirse imágenes en el diario oficial (planos, impresos o similares).

No deben insertarse imágenes en los documentos, salvo que efectivamente correspondan a figuras, escudos o mapas que hayan de reproducirse como tales en el diario oficial del Estado.

En ningún caso se protegerán los documentos con contraseñas o se remitirán como ficheros de «sólo lectura».

No serán admitidos los ficheros que incorporen macros.

3. Un solo fichero por disposición.

Con objeto de evitar las complicaciones derivadas del manejo y firma de múltiples documentos electrónicos, cada disposición ha de contenerse en un único fichero, salvo en aquellos supuestos en los que sea imprescindible combinar procesadores de textos distintos.

4. Identificación de ficheros.

Para garantizar la correcta publicación de disposiciones, es muy importante que los ficheros estén perfectamente identificados, de manera que:

- Tengan nombres significativos. Es preferible utilizar nombres cortos, para facilitar las tareas de firma y envío electrónico. En cualquier caso, la aplicación no admite ficheros cuyo nombre contenga más de 50 caracteres.

- Para el caso de que la disposición necesariamente haya de constar de varios ficheros, éstos deberán numerarse, indicando el orden en que han de aparecer publicados en el BOE.

- Los nombres de los ficheros no deben contener signos de puntuación (salvo el punto que acompaña a la extensión, como, por ejemplo, «.doc», «.xls»), ni otros signos

ortográficos como a/o volada, diéresis, comillas, apóstrofes, asteriscos, barras, dos puntos o signos de interrogación.

5. Los títulos de las disposiciones y sus textos deberán estar presentados en formato minúsculas, salvo los supuestos en que según las reglas ortográficas deban emplearse letras mayúsculas.

No se utilizarán negritas, cursivas ni subrayados en el interior de los textos.

Necesariamente han de insertarse números de página, siempre partiendo del número 2. En aquellos casos en que, por razones justificadas, hayan de remitirse varios ficheros para una misma disposición, los números de página deberán ser correlativos entre unos ficheros y otros. El cumplimiento de este requisito es imprescindible para garantizar que el texto de la disposición aparece publicado en el BOE en el orden correcto.

12. REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO (BOE DE 14 DE JUNIO DE 2006): DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.-COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

«1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la Disposición Final Segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adoptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios».



Guía de la
**negociación
colectiva**
2006



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO

**COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS**