



SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

NIPO: 201-08-022-9

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

# COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

# GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2008

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

Permitida su reproducción, citando la fuente.



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: 201-08-022-9

# **SUMARIO**

PRESENTACIÓN	11
PARTE PRIMERA	14
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA	14
1 LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN	
COLECTIVA	15
1.1 EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN	15
1.2 LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	15
2 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA	17
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	17
2.3.4 El régimen jurídico	
2.4 LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS	18
2.4.1 Los ámbitos de aplicación	
2.4.2 Las partes negociadoras	
2.4.3 El procedimiento de negociación	26
2.4.4 La eficacia jurídica	
2.4.5 La eficacia personal	
2.4.6 La administración del convenio colectivo	
2.4.7 La impugnación judicial del convenio colectivo	
2.4.8 El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo	
2.4.9 La duración del convenio colectivo	
2.4.10 La adhsión y extensión del convenio colectivo	
2.4.11 La modificación del convenio colectivo	
3.1 LA NORMATIVA APLICABLE	
,	42 TI\/A
EXTRAESTATUTARIA	
3.3 LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN	
3.4 LAS PARTES NEGOCIADORAS	43
3.5 EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN	43
3.6 EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	44
3.7 LA EFICACIA JURÍDICA	44
3.8 LA EFICACIA PERSONAL	45
3.8 LA EFICACIA PERSONAL3.9 LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	45
3.10 LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO	46
3.11 EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO	
CONVENIO COLECTIVO	4/
3.12 LA DUKACION DEL CONVENIO COLECTIVO	4/
3.13 LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	
3.14 LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	47

4 LOS ACUERI	DOS COLECTIVO	S				48
4.1 LOS	DISTINTOS	<b>TIPOS</b>	DE A	CUERDOS	COLECTIV	OS DE
EMPRESA						48
4.2 LOS	<b>ACUERDOS</b>	COLEC	rivos II	NTERPROFE	SIONALES	SOBRE
	ONCRETAS					
	rmativa aplicable.					
	mbitos de aplicaci					
	artes negociadora					
	ntenido de la nego					
	ocedimiento de ne					
4.2.6 La efi	icacia jurídica	- 				49
	icacia personal					
	lministración del a					
4.2.9 La im	pugnación judicial	del conven	io colectivo			49
4.2.10 El co	ontrol administrativ	o del cump	limiento de	l acuerdo colect	tivo	50
	luración del acuer					
	ACUERDOS (					
	COLECTIVOS					
	rmativa aplicable.					
	mbitos de aplicaci					
	artes negociadora					
	ntenido de la nego					
	ocedimiento de ne					
	icacia jurídica icacia personal					
	lministración del a					
	pugnación judicial					
	ontrol administrativ					
	luración del acuer					
	CUERDOS CO					
	rmativa aplicable.					
	inidades de negoc					
	artes negociadora					
	ntenido de la nego					
	ocedimiento de ne					
4.4.6 La efi	icacia jurídica y pe	rsonal				54
	lministración del a					
4.4.8 La im	pugnación juridica	del acuero	do colectivo			54
4.4.9 El coi	ntrol administrativo	del cumpli	miento del a	acuerdo colectiv	/O	55
	luración del acuer					
	ACUERDOS C					
	rmativa aplicable.					
	inidades de negoc					
	artes negociadora					
	ntenido de la nego					
4.5.5 El pro	ocedimiento de ne	gociación				57
4.5.b La efi	icacia jurídica y pe	rsonal				57
	lministración del a					
4.0.0 Ld IIII	pugnación judicial ntrol administrativo	uei acuerdi del cumpli	u culectivo. miento dal 1	acuerdo colocti:		58 50
4.5.8.7 E1 COI	luración del acuer	do colectivo	miento del a	acuerdo colectiv	v O	۵۵ ۶۷
	<b>ACUERDOS</b>					
SALARIAL	, COLINDOO	COLLOII	. CO DL			58

4.6.1 La normativo aplicable	
4.6.2 Dos supuestos distintos	
4.6.3 Las unidades de negociación	
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	61
4.6.8 La administración del acuerdo colectivo	
4.6.9 La impugnación judicial del acuerdo colectivo	62
4.6.10 El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	62
4.6.11 La duración del acuerdo colectivo	62
4.7 LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE MODIFICACIÓN SUSTA	
CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS CO	LECTIVOS
ESTATUTARIOS O EN ACUERDOS COLECTIVOS EQUIPARADOS	63
4.7.1 La normativa aplicable	
4.7.2 Las unidades de negociación	
4.7.3 Las partes negociadoras	
4.7.4 El conteniodo de la negociación	
4.7.5 El procedimiento de negociación	64
4.7.6 La eficacia jurídica y personal	64
4.7.7 La administración del acuerdo colectivo	65
4.7.8 La impugnación judicial del acuerdo	
4.7.9 El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	66
4.7.10 La duración del acuerdo colectivo	
4.8 LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MOD	IFICACIÓN
SUSTANCIAL DE CONDICIONES CONTRACTUALES DE C	<b>ARÁCTER</b>
COCIAINORE DE COMPICIONES COMMINACIONES DE C	
COLECTIVO	66
4.8.1 La normativa aplicable	<b>66</b>
4.8.1 La normativa aplicable	<b>66</b> 66
4.8.1 La normativa aplicable	
4.8.1 La normativa aplicable 4.8.2 Las unidades de negociación 4.8.3 Las partes negociadoras 4.8.4 El contenido de la negociación 4.8.5 El procedimiento de negociación 4.8.7 La administración del acuerdo colectivo 4.8.9 El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo 4.8.10 La duración del acuerdo colectivo 4.8.10 La duración del acuerdo colectivo 4.9 LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FABSORCIÓN 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 conteniodo novatorio 4.9.5 Los pactos de mejora de las condiciones laborales PARTE SEGUNDA RECOMENDACIONES PARA UNAS BUENAS PRÁCTICAS DE NEGOCIACIÓN CO 1 LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZA	
4.8.1 La normativa aplicable 4.8.2 Las unidades de negociación 4.8.3 Las partes negociadoras 4.8.4 El contenido de la negociación 4.8.5 El procedimiento de negociación 4.8.7 La administración del acuerdo colectivo 4.8.9 El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo 4.8.10 La duración del acuerdo colectivo 4.8.10 La duración del acuerdo colectivo 4.9 LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FABSORCIÓN 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 conteniodo novatorio 4.9.5 Los pactos de mejora de las condiciones laborales PARTE SEGUNDA RECOMENDACIONES PARA UNAS BUENAS PRÁCTICAS DE NEGOCIACIÓN CO 1 LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZADE LAS LEYES LABORALES	
4.8.1 La normativa aplicable	
4.8.1 La normativa aplicable	666666666768686868696969696970 LECTIVA. 71 ACIONES73
4.8.1 La normativa aplicable	
4.8.1 La normativa aplicable	6666666667686868686969696971 LECTIVA. 71 ACIONES73 erias en el

5 Las recomendaciones a seguir	. 82
6 El Art. 2.2 de la LPRL y el carácter mínimo de las normas de prevenc de riesgos laborales	
7 El carácter imperativo absoluto de ciertas normas de prevención	
riesgos laborales	
8 El carácter dispositivo de ciertas normas de prevención de rieso	
laborales	
9 La negociación complementaria de ciertas disposiciones legales	
reglamentarias	
10 Otras materias negociables colectivamente	
11 El carácter de los convenios colectivos a utilizar	
3 LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	
12 Los errores más frecuentes	. 00 00
13 Las reiteraciones de preceptos legales o reglamentarios vigentes	88. 00
14 Las recomendaciones a seguir4 EL SIGNIFICADO REAL DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES CLÁSICAS: D	. 88 -
"VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD" Y DE "RESPETO DE DERECHOS ADQUIRIDOS"	0
DE "RESPETO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS"	90
15 Las cláusulas convencionales clásicas	. 90
16 Las cláusulas de "vinculación a la totalidad" o de "indivisibilidad	
	. 90
17 Las cláusulas de "respeto de los derechos adquiridos", de "garar	ntía
ad personam" o de "respeto de las condiciones más beneficiosas	
18 Las cláusulas de "absorción y compensación de condiciones"	. 92
19 La cláusula de "derecho supletorio"	
20 Las recomendaciones a seguir	. 93
21	. 94
22 Las recomendaciones a seguir	. 95
23 La situación legal y jurisprudencial	. 96
24 Las recomendaciones a seguir	. 98
7 LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS	
LABORALES	
25 Las posibilidades legales	. 99
26 Las recomendaciones a seguir	
27 El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos	
28 La obligación de hacer figurar a las partes negociadoras en el texto	
convenio colectivo	101
29 Las comisiones paritarias	
30 Los ámbitos funcionales de los convenios colectivos	
31 Las recomendaciones a seguir	
9 LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECT	
32 La indisponibilidad de los derechos convencionales	
33 Las recomendaciones a seguir	. 54 1∩⊿
33 Las recomendaciones a seguir  10 EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	. 105
34 Las cláusulas convencionales clásicas	
35 Las recomendaciones a seguir	

11 LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO	
36 La situación legal	
37 Las recomendaciones a seguir	
12. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
38 Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hom	
y mujeres	
39 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	
40 Los planes de igualdad de las empresas	
41 Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, famili	ar y
laboral	
42 Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razór	
sexo	. 113
13 LA PRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES	
43 Las Recomendaciones a seguir acerca de la presentación	de
convenio colectivo	. 114
14 LA HOJA ESTADÍSTICA	
44 Las recomendaciones a seguir	.116
15 UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR	117
45 Las recomendaciones a seguir	. 117
PARTE TERCERA	121
NORMATIVA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA	121
1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de	10/
1978): Art. 37	
Artículo 37	
(BOE de 29 de marzo de 1995)	
Artículo 3. Fuentes de la relación laboral	
TITULO III	
De la negociación colectiva y de los convenios colectivos	
Artículo 83. Unidades de negociación	
Artículo 83. Ornidades de negociación	
Artículo 85. Contenido	
Artículo 86. Vigencia.	129
Artículo 87. Legitimación	129
Artículo 88. Comisión negociadora.	
CAPITULO II	
Procedimiento	
Artículo 89. Tramitación	
Artículo 91. Aplicación e interpretación	
Artículo 92. Adhesión y extensión	. 133
3. REAL DECRETO 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios	
Colectivos de Trabajo (BOE de 6 junio de 1981)	136
4. ORDEN DE 24 DE FEBRERO DE 1992 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social),	
aprobando NUEVOS MODELOS DE HOJAS ESTADISTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 29 de febrero de 1992).	1/10
5. ORDEN DE 10 DE OCTUBRE DE 1996 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social),	170
aprobando la ampliación del contenido de las actuales HOJAS ESTADÍSTICAS DE	
CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 22 de octubre de 1996)	

	ANEXO	144
	Hojas Estadísticas para Convenios de Sector y de Empresa	144
6.	REAL DECRETO 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el PROCEDIMIENTO D	E
	EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 2 de julio de 2005)	
	Artículo 1. Objeto del procedimiento	
	Artículo 2. Competencia	
	Artículo 3. Iniciación del procedimiento	
	Artículo 4. Instrucción del procedimiento	. 166
	Artículo 5 Actos de subsanación y preparación del procedimiento	. 167
	Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariale	
	más representativas	
	Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente	
	Artículo 8. Resolución	
	Artículo 9. Contenido de la resolución	
	Artículo 10. Renovación de la solicitud	
	Artículo 11. Situaciones posteriores a la extensión	
	Artículo 12. Registro, depósito y publicación	
	Disposiciones adicionales	
	Disposiciones transitorias	
	Disposiciones derogatorias	
	Disposiciones finales	<b>17</b> 1
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 19	
	Artículo 1	
	Articulo 2	
	Artículo 3	
	Artículo 4.	
	Dispoción Adicional	
_	Disposiciones finales	. 174
ŏ.	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)	174
	Artículo 1. De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios	, 1/.
	Colectivos.	174
	Artículo 2. De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	175
	Articulo 3. Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo.	
	Articulo 4. Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	
	Articulo 5. De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos	
	Articulo 6. De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	
	Articulo 7. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	
	Articulo 8. Pérdida de la condición de miembro	
	Articulo 9. De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Naciona	
	Convenios Colectivos	
	Articulo 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	. 180
	Articulo 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	. 180
	Articulo 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenio	S
	Colectivos.	
	Disposiciones finales	. 181
10	ACTA DE PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PAR	
_	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007 (ANC 2007)	. 222
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)	. 44:

12. REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO, PARA LA MEJOF	RA DEL CRECIMIENTO Y
DEL EMPLEO (BOE de 14 de junio de 2006):	245
DISPOSICIÓN ADICIÒNAL SÉPTIMACOMISIÓN CONSULTIVA NA	CIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS.	245

# **GUIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA 2008**

# **PRESENTACIÓN**

Antonio González González

Secretario General de Empleo

# **PRESENTACIÓN**

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

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

La **Guía de la Negociación Colectiva 2008**, cuyo contenido se acordó en la Comisión Consultiva Nacional, conserva la misma estructura que la precedente. Proporciona, por un lado, una amplia información sobre la normativa, contenido, procedimiento y eficacia de los convenios colectivos y, por otro lado, recoge una seríe 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, y Javier Thibault Aranda, Director de Programas 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 extraestutaria y los distintos tipos de acuerdos colectivos, tanto los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas como la gran variedad de acuerdos o pactos de empresa.

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

Por último, la tercera parte, preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión, reproduce el conjunto de la normativa reguladora de la negociación colectiva y de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, incluyendo el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 (ANC 2007), prorrogado para 2008, 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 2008 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, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, al Director de Programas de esta Comisión, Javier Thibault Aranda, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y tamibén al Secretario de esta Comisión, Luis García García.

Madrid, enero de 2008

## **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

JAVIER THIBAULT ARANDA
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Director de Programas de la Comisión
Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

# 1.- LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### 1.1.- EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN

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

## 1.2.- LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 2.- Los distintos tipos de pactos colectivos.- Existen distintos tipos de pactos colectivos, todos ellos bajo la cobertura jurídico constitucional del Art. 37.1 de la CE:
  - **A.** En primer lugar, los convenios colectivos, que son pactos de contenido amplio. Dentro de ellos, cabe distinguir dos tipos:
    - a) Los convenios colectivos estatutarios, esto es, los regulados por el Título III del E.T..
    - **b)** Los convenios colectivos extraestatutarios, esto es, los no regulados por el Titulo III del E.T..
  - **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 E.T..
    - **b)** Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos:
      - 1.- Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
      - 2.- Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo.
    - c) Los acuerdos colectivos de empresa. Existen diversos tipos de acuerdos de empresa:
      - **1.-** Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (Arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del E.T.).

- 2. Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial (Arts. 82.3 y 85.3 del E.T.).
- **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 E.T.).
- **4.-** Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (Art. 41 del E.T.).
- 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 E.T..- La regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra en el Título III del E.T. (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

#### 2.2.- 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 E.T.). 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 E.T.).

## 2.3.3.- El contenido de la negociación

- 7.- Los convenios para convenir.- Los convenios marco no regulan las condiciones de trabajo aplicables a trabajadores y empresarios individuales, sino las condiciones de la negociación colectiva. Son, así, "convenios para convenir" que regulan la estructura de la negociación en un sector de actividad (Art. 83.2 del E.T.):
  - a) Bien articulando la negociación (repartiendo las materias que pueden negociarse en cada nivel): "podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como...los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación,

- fijándose siempre en este último supuesto las materias que podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores".
- b) Bien permitiendo la concurrencia de convenios colectivos de distinto ámbito, debiendo en este caso señalar los criterios de solución de los conflictos de concurrencia (criterio de la favorabilidad, criterio de la especialidad, criterio de la temporalidad, etc.): "podrán...fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito".
- 8.- Los convenios marco impropios o mixtos.- Cabe, desde luego, la existencia de convenios marco impropios o mixtos, que en parte regulan condiciones de trabajo como un convenio colectivo ordinario y en parte regulan la estructura de la negociación en un sector como un convenio marco.

#### 2.3.4.- El régimen jurídico

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

#### 2.4.- LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS

#### 2.4.1.- Los ámbitos de aplicación

- 10.- La libertad de elección de la unidad de negociación.- Las partes negociadoras son libres para determinar el ámbito de aplicación funcional (intersectorial, sectorial, subsectorial, grupo de empresas, empresarial o de centro de trabajo) territorial (estatal, interprovincial, de Comunidad Autónoma, provincial, comarcal o local) y personal (colectivos o grupos de trabajadores) de un convenio colectivo (Art. 83.1 del ET).
- 11.- Los límites a la libertad de elección de la unidad de negociación.- La libertad de elección de la unidad de negociación tiene tres límites:
  - a) En primer lugar, la jurisprudencia, con dudosa fundamentación normativa a la vista de la libertad de elección legalmente establecida, ha señalado que ha de tratarse de unidades de negociación razonables y apropiadas (SS.TS de 19 de diciembre de 1995, Ar/9315, de 16 de noviembre y de 18 de diciembre de 2002, Ar/2698 y 2344), no cabiendo la arbitrariedad de las partes (STC de 17 diciembre de 1982). En este sentido, más allá de aquellas empresas

que compartan sus características productivas básicas, las partes firmantes no pueden, por sí solas, afectar a sectores o subsectores distintos, por más que en estos otros ámbitos, valorados de forma conjunta con el originario, sigan cumpliendo las reglas sobre legitimación previstas en el art. 87 ET y de quorum del art. 88 ET (STS de 21 de septiembre de 2006, Ar/8730).

- b) En segundo lugar, la legitimación para negociar de ambas partes, no pudiendo negociar un convenio colectivo quien no esté legitimado legalmente (SS.TS de 20 de septiembre de 1993, Ar/6889 y de 19 de diciembre de 1995, Ar/9315).
- c) En tercer lugar, las reglas legales acerca de la concurrencia aplicativa entre convenios colectivos estatutarios. propiamente no limita tanto la libertad de elección de la unidad de negociación cuanto la aplicación de los convenios colectivos. En este sentido, si bien durante la vigencia de un convenio colectivo podrá negociarse otro de ámbito distinto sin que éste sea nulo, resultaría no obstante inaplicable por ser de preferente aplicación el convenio colectivo anterior (SS.TS de 27 de marzo y de 31 de octubre de 2003, Ar/2004/589 y Ar/5163; y de 24 de abril de 2006, Ar/4708). Rige, así, como regla general, un principio de no concurrencia aplicativa entre convenios colectivos de ámbito distinto, de manera que durante su vigencia un convenio colectivo no podrá ser afectado por otro (Art. 84 del ET), salvo que se de alguna de las siguientes excepciones:
  - Que el convenio marco aplicable establezca expresamente la posibilidad de concurrencia, dado que el Art. 84 del ET posee carácter dispositivo al admitir "pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83" (Art. 83.2 del ET; STS de 17 de octubre de 2001, Ar/2002/3075). Algunos principios y reglas de solución pueden ser el principio de norma más favorable, el de específidad o especialidad o el de modernidad.
  - Que el propio convenio colectivo admita la concurrencia de otro convenio colectivo (STS de 1 de octubre de 1998, Ar/7801).
  - Que se trate de un convenio colectivo supraempresarial de ámbito inferior al vigente con anterioridad, que haya sido acordado por la mayoría exigida por el Art. 88.3 del ET para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y no por la simple mayoría de cada una de las dos representaciones exigida por el Art. 89.3 del ET y siempre que no se refiera a alguna de las materias siguientes: periodo de prueba, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas

mínimas en materia de seguridad y de higiene en el trabajo y movilidad geográfica (Art. 84.2 del ET), sin que este listado pueda ser ampliado por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional (STS de 17 de octubre de 2001, Ar/2002/3057). En el caso de que el convenio colectivo inferior invadiera las materias reservadas al convenio superior las cláusulas *"invasoras"* serían nulas (STS de 28 de enero de 2004, Ar/2180). Por el contrario, las cláusulas del convenio colectivo superior que fueran más allá de las materias reservadas no serían nulas sino simplemente inaplicables en el caso de existir convenios colectivos inferiores reguladoras de las mismas (STS de 31 de octubre de 2003, Ar/589).

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

# 2.4.2.- Las partes negociadoras

- **13.-** Las partes negociadoras en los convenios colectivos supaempresariales.- Las partes negociadoras de los convenios colectivos supraempresariales son:
  - a) Del lado de los trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o a nivel de Comunidad Autónoma y sus afiliados y los sindicatos no afiliados a los anteriores que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a que se refiera el convenio (Art. 87.2 del ET), sin que pueda negociar una coalición de sindicatos minoritarios (de menos del 10 por 100 de representatividad). Debiendo computarse únicamente aquellos representantes electos procedentes de sus propias candidaturas sindicales y no aquellos otros que una vez realizado el proceso

electoral se afilien o pasen a integrarse en el sindicato (STS de 17 de octubre de 1994, Ar/8053).

- b) Del lado de los empresarios, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 como mínimo de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio (Art. 87.3 del ET), sin que puedan negociar las coaliciones de asociaciones empresariales minoritarias (de menos del 10 por 100 de representatividad, STS de 21 de noviembre de 2002, Ar. 2003/509) ni las asociaciones empresariales que incluyan a empresarios y a trabajadores autónomos (STS de 22 de diciembre de 1998, Ar/1999/377).
- c) En los convenios colectivos de ámbito estatal, además de los anteriores, podrán negociar también los sindicatos y las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma, no integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal, que cuenten en el ámbito de su correspondiente Comunidad Autónoma con un 15 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal y un mínimo de 1.500 representantes o con el 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, respectivamente, en el ámbito funcional a que se refiere el convenio (Art. 87.4 del ET).
- 14.- El control de la representatividad de las partes negociadoras.-El control de la representatividad de los sindicatos negociadores será posible realizarlo acudiendo a las oficinas públicas donde se registran las actas de las elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas, pudiendo expedir certificaciones de la representatividad ostentada por un sindicato (Art. 75 del ET).

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

- 15.- Las partes negociadoras en los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior.- Las partes negociadoras en los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior son:
  - a) Del lado de los trabajadores, alternativamente 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). No puede establecerse por convenio colectivo la exigencia de que las secciones sindicales ostenten un determinado porcentaje de presencia en los órganos unitarios de la empresa para poder formar parte de la comisión negociadora, sino que es suficiente con que cuente con un solo miembro en el comité de empresa o con un solo delegado de personal (STS de 5 de marzo de 2007, Ar/2128).

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

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

- **b)** Del lado empresarial, el empresario o sus representantes (Art. 88.1 del ET). Una asociación empresarial no podrá negociar a este nivel, salvo representando voluntariamente a un empresario.
- 16.- Las partes negociadoras en los convenios colectivos de grupo de empresas.- Para la determinación de las partes negociadoras en los convenios colectivos de grupo de empresas deberá tenerse en cuenta

el carácter simple o complejo del grupo de que se trate, si bien tendencialmente lo serán (SS.TS de 4 de octubre de 1988, Ar/7525 o de 17 de junio de 2002, Ar/7906):

- a) Del lado de los trabajadores, los sindicatos.
- b) Del lado empresarial, una representación del grupo empresarial.
- 17.- Las partes negociadoras en los convenios colectivos de franja o de grupo de trabajadores.- Las partes negociadoras en los convenios colectivos de franja o de grupo de trabajadores caracterizado por pertenecer a un mismo grupo o categoría profesional o función, por poseer una misma titulación profesional o por pertenecer a una misma sección o departamento de la empresa, son:
  - a) Si se trata de convenios de ámbito empresarial, las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito designadas por la asamblea de trabajadores afectados, de acuerdo con el art. 80 del E.T. (Art. 87.1 del E.T.): elección personal, directa y secreta, exigiendo el voto favorable de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Sin que por otra parte la última redacción dada al art. 87 E.T. prive a los órganos de representación unitaria de la facultad de negociar convenios de franja (STS de 4 de mayo de 1998, Ar/4088).
  - b) Si se trata de convenios de ámbito supraempresarial, deberá negociarse según las reglas generales (sindicatos y asociaciones empresariales) (Art. 87.2 y 3 del E.T.).
- **18.-** La válida constitución de la comisión negociadora.- La ley exige determinados requisitos de representatividad a las partes para constituir válidamente la comisión negociadora:
  - 1º) En los convenios colectivos supraempresariales, los sindicatos y asociaciones empresariales legitimados para negociar deben representar, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio (Art. 88.1 del ET; en sentido distinto, la STS de 19 de septiembre de 2001, Ar/10021, exige que la asociación o asociaciones empresariales representen a la mayoría de empresarios del ámbito territorial y funcional de negociación).

No podrá excluirse de la comisión negociadora a los sindicatos o asociaciones empresariales legitimadas (SS.TC de 24 de noviembre de 1987 y de 11 de noviembre de 1991), aunque quien negocie tenga la mayoría absoluta exigida legalmente (STS de 18

de enero de 1993, Ar/94), aunque si cabrán las autoexclusiones (SSTS de 22 de septiembre de 1998, Ar/ 7422; de 9 de abril de 2003, Ar/4840; y de 20 de septiembre de 2006, Ar/8736).

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

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

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

# 2.4.3.- El contenido de la negociación

- 19.- La libertad de fijación del contenido normativo del convenio colectivo y sus límites.- Las partes negociadoras tienen libertad para fijar el contenido normativo del convenio colectivo con los límites siguientes (Art. 85.1 del ET):
  - a) En cuanto a las materias negociables, la ley habla de "materias de índole laboral", "materias de índole sindical y en general cuantas otras afecten al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones profesionales", "materias de índole económica" (Art. 85.1 del ET) y de "materias de Seguridad Social" (Arts. 39, 191 y 192 de la LGSS).

- b) Los convenios colectivos deberán respetar las normas legales y reglamentarias imperativas: tanto las normas imperativas absolutas como las normas mínimas imperativas (Arts. 3.3 y 85.1 del ET).
- convenios colectivos deberán respetar el principio de c) Los igualdad de trato y de no discriminación por las causas enumeradas en los Arts. 4.2.c) y 17.1 del ET: edad, discapacidad, sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. A este respecto, no se ha considerado contrario al principio de igualdad el hecho de establecer una especial retribución por razón de la permanencia en la empresa (STS de 9 de marzo de 2005, Ar/3500), ni aquella diferencia retributiva que pudiera existir entre los antiguos empleados y los de nuevo ingreso que obedece al respeto, a título personal y como condición más beneficiosa, de retribuciones de anteriores convenios que no figuran pactadas en el nuevo (STS de 10 de octubre de 2006, Ar/10037).
- d) Los convenios colectivos deberán respetar los derechos contractuales del trabajador, tanto los expresamente establecidos en su contrato escrito como las condiciones más beneficiosas de origen contractual convertidos en derechos adquiridos por el paso del tiempo, siempre que sean más favorables para el trabajador que las condiciones establecidas en el convenio (Art. 3.1.c) del ET; STS de 20 de diciembre de 1999, Ar/10036).
- e) Las cláusulas convencionales de jubilación forzosa serán perfectamente válidas siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  - 1º) 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.
  - 2º) El trabajador afectado por la jubilación obligatoria deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización o uno mayor, si así se hubiese pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva (Disposición Adicional Décima del ET, según la Ley 14/2005, de 1 de julio).

- **20.-** El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos.- La ley establece que los convenios colectivos han de tener un contenido mínimo obligatorio (Art. 85.3 del ET):
  - a) La determinación de las partes negociadoras.
  - b) Los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.
  - **c)** La forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del convenio.
  - **d)** La designación de una comisión paritaria representativa de las partes negociadoras.
  - e) La cláusula de descuelgue salarial.

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

## 2.4.3.- El procedimiento de negociación

- 21.- La iniciativa para negociar un convenio colectivo.- La iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde a cualquiera de las partes legitimadas para negociar en su correspondiente ámbito (Arts. 87 y 88 del ET), mediante comunicación por escrito dirigida a la otra parte –debiendo enviar una copia a la autoridad administrativa laboral competente a efectos de registro-, con el siguiente contenido (Art. 89.1 del ET):
  - a) La representación que se ostente.
  - **b)** Los ámbitos de aplicación (territorial, funcional, personal y temporal) del convenio.
  - c) Las materias objeto de negociación.
- 22.- El deber de negociar.- El Art. 89.1 del ET establece el deber de negociar de la parte receptora de la comunicación de apertura de negociaciones. Ésta no podrá negarse a iniciar las negociaciones salvo por causa legal o convencionalmente establecida (por ejemplo, la no comunicación en forma escrita, la falta de legitimación de la parte promotora o de la parte receptora o el intento de negociar en una unidad de negociación inapropiada) o cuando se trate de revisar un convenio en vigor.

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

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

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

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

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

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

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

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 (STS de 17 de noviembre de 1998, Ar/9750).

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

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

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

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

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

- **26.-** La toma de acuerdos.- Los acuerdos se toman con el voto favorable por mayoría de cada una de las dos *"representaciones"* (Art. 89.3 del E.T.).
  - 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 (SS.TS 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 E.T. guarda silencio, cuando se rompen las negociaciones caben las siguientes posibilidades legales para las partes:
  - 1a) Plantear un conflicto colectivo económico o de intereses siguiendo el procedimiento previsto en el RDLRT 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.
  - 2a) Declarar, alternativamente, una huelga.
  - **3ª)** Acordar en cualquier momento de las deliberaciones la intervención de un mediador designado por ellos (Art. 89.4 del E.T.).
- 28.- La forma escrita.- La Ley establece que el convenio colectivo deberá adoptar necesariamente la forma escrita so pena de nulidad, debiendo ser firmado por las partes negociadoras en la comisión. La ausencia de esta firma origina también la nulidad del convenio (Art. 90 del E.T.).
- **29.-** Los trámites administrativos posteriores al acuerdo.- La Ley establece tres trámites administrativos posteriores al acuerdo:
  - 1º) En primer lugar, la presentación del convenio acordado para su registro ante la autoridad laboral competente dentro del plazo de 15 días contados a partir de la firma de las partes negociadoras (Art. 90.2 del E.T.).
    - 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).
- **2º)** En segundo lugar, la remisión del convenio registrado para su depósito, sin que la ley fije plazo para ello (Art. 90.2 del E.T.). Se trata de una obligación que se impone a la autoridad laboral que registró el convenio y no a la comisión negociadora.
- 3º) En tercer lugar, el envío del convenio, por la autoridad laboral que lo registró, al correspondiente Boletín Oficial para su publicación, en el plazo máximo de 10 días, a contar desde la presentación del mismo en el registro (Art. 90.3 del E.T.).

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.

#### 2.4.4.- La eficacia jurídica

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

- a) En primer lugar, su aplicación automática e imperativa a las relaciones laborales individuales (STS de 4 de mayo de 1994, Ar/7725), lo que excluye la posibilidad de un contrato de trabajo que establezca condiciones de trabajo contrarias a las establecidas en el convenio (Art. 3.1.c) del E.T.; STC de 1 de julio de 1992) y las renuncias de los trabajadores (Art. 3.5 del E.T.; STS 4 de mayo de 1994, Ar/7725) o que se someta a mecanismos de aceptación individual (STS de 14 de marzo de 2007, Ar/3389).
- b) En segundo lugar, la aplicación del principio de modernidad en la sucesión de convenios, lo que significa que, a salvo una cláusula expresa de mantenimiento en el convenio colectivo posterior, éste deroga al anterior y los contratos de trabajo pasarán a regirse por el nuevo convenio (Arts. 82.4 y 86.4 del E.T.; STS de 19 de enero de 1998, Ar/741).
- c) En tercer lugar, la aplicación del principio de publicidad, esto es, existirá la obligación de publicarlo en el Boletín Oficial correspondiente, según su ámbito de aplicación (Arts. 9.3 de la Constitución y 2.1 del Código Civil). Los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de una presunción "iuris tantum" de validez (STS de 15 de marzo de 1999, Ar/2917). Y ello con independencia de que solamente rija el "principio iura novit curia" para los convenios colectivos publicados en el BOE y en los BOCA y no para los publicados en los BOP (STC de 23 de mayo de 1994).
- **d)** En cuarto lugar, en caso de incumplimiento del convenio, los trabajadores y empresarios individuales tendrán una responsabilidad exigible judicialmente.
- e) En quinto lugar, la autoridad administrativa laboral, previa propuesta de la Inspección de Trabajo, 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).

#### 2.4.5.- La eficacia personal

**31.-** La eficacia personal general o "erga omnes" y sus efectos.- La eficacia personal aplicativa de los convenios colectivos ordinarios es

una eficacia general o "erga omnes" (Art. 82.3 del E.T.), lo que significa:

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

#### 2.4.6.- 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 E.T.).
- 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 E.T.).

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

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

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

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

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

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

- 35.- Las reglas generales de interpretación de los convenios colectivos.- La naturaleza mixta del convenio colectivo estatutario, norma de orígen convencional o contrato con eficacia normativa, determina que en su interpretación haya de estarse tanto a las reglas que se refieren a las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la relativa a los contratos (STS 13 de junio de 2000, Ar/5114):
  - a) La interpretación literal, "según el sentido propio de sus palabras" (Art. 3.1 del Código Civil); atendiendo "al sentido literal de sus cláusulas" (art. 1281 del Código Civil). Esta es "la principal norma hemenéutica" (STS de 1 de julio de 1994, Ar/6323), por lo que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a

- ninguna otra regla de interpretación (STS 20 de marzo de 1990, Ar/2192).
- b) La interpretación sistemática, "en relación con el contexto" (art. 3.1 del Código Civil); "las unas por las otras, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas" (Art. 1285 del Código Civil).
- c) La interpretación histórica, atendiendo a "los antecedentes históricos y legislativos" (Art. 3.1 del Código Civil); y a "los actos (de los negociadores) coetáneos y posteriores al contrato" (Art. 1282 del Código Civil).
- d) La interpretación finalista o teleológica, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas" (art. 3.1 del Código Civil); a la intención de las partes negociadoras (Arts. 1281 y 1283 del Código Civil).
- e) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS de 9 de abril de 2002, Ar/6154).

## 2.4.7.- 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 E.T.), bien por propia iniciativa, bien a instancia de los representantes legales o sindicales de los trabajadores o de los empresarios o terceros presuntamente lesionados (STC de 5 de diciembre de 1988).

En cuanto al plazo de impugnación, las SS.TS, u.d., de 2 de noviembre de 1993, Ar/8349, de 2 de febrero de 1994, Ar/783 o de 31 de marzo de 1995, Ar/2353, han señalado que la impugnación judicial puede efectuarse *"tanto*"

antes como después de los trámites administrativos del registro y la publicación del convenio impugnado".

- **38.- El procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos.-**El Art. 163 de la LPL prevé la posibilidad de impugnar judicialmente el convenio colectivo a través del procedimiento especial de conflicto colectivo, con determinadas especialidades, en dos casos:
  - 1º) 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.
  - 2º) Cuando el convenio colectivo ya hubiera sido registrado.

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

- a) Cuando de ilegalidad, están legitimados los se trate representantes unitarios y sindicales de los trabajadores en la sindicatos y las asociaciones empresariales empresa, interesadas (que "tengan una relación directa con el objeto del conflicto". STC de 29 de noviembre de 1982; "por quedar sus representados incluidos en el campo de aplicación del convenio y por afectar el mismo a las posibilidades de negociación estatutaria de la propia demandante": STS de 13 de febrero de 1993, Ar/1164; y aun cuando "no formaran parte de la Mesa Negociadora": STS de 2 de marzo de 2007 Ar/3170; ni esté presente el sindicato en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa ni tenga afiliados en ella si se acredita una "implantación" a través de la participación y obtención de votos: STS de 5 de julio de 2006, Ar/6556), no estando legitimados los empresarios individuales (STS de 15 de octubre de 1996, Ar/7764), ni los trabajadores individuales ni las partes firmantes del convenio colectivo impugnado (STS de 1 de junio de 1996, Ar/5746).
- b) Cuando se trate de lesividad, los terceros cuyo interés hubiera sido gravemente lesionado por el convenio. No se tendrá por terceros a las empresas y trabajadores que pudieran estar integrados en el ámbito funcional del convenio (STS de 2 de marzo de 2007, Ar/3170) y tampoco a los pensionistas, aun cuando no sean trabajadores en sentido estricto, si están incluidos dentro de su ámbito de aplicación (STS de 3 de febrero de 1999, Ar/2483).
- c) El Ministerio Fiscal siempre será parte en estos procesos.

La legitimación pasiva corresponderá a "todos los representantes integrantes de la comisión negociadora del convenio", esto es, no a

los miembros de la comisión negociadora sino a las partes negociadoras (STS de 24 de junio de 1984, Ar/3328).

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

- 39.- El procedimiento ordinario.- Los trabajadores o los empresarios individuales afectados por el convenio podrán acudir al procedimiento ordinario o a los procedimientos especiales para conseguir de los Tribunales la inaplicación por nulidad de determinadas cláusulas del convenio o del convenio mismo por considerarlo ilegal (SS.TC de 4 de mayo de 1990 o de 29 de enero de 1996).
- 40.- Los causas y los efectos de la impugnación judicial de un convenio colectivo.- Las causas de impugnación posibles de un convenio colectivo son su ilegalidad o la lesividad grave de intereses de terceros (Art. 90.5 del E.T.):
  - a) Dentro de la ilegalidad se incluyen tanto los vicios de procedimiento en la negociación (constitución defectuosa de la comisión negociadora, exclusión de asociaciones empresariales o de sindicatos legitimados para negociar, incumplimiento de las reglas legales de concurrencia, atentados al deber de negociar de buena fe, etc.) como los de fondo, esto es, los atentados contra las normas legales y reglamentarias imperativas.
  - b) Por terceros lesionables gravemente por un convenio colectivo hay que entender a todos aquellos ajenos al ámbito de la negociación pero afectados por ella. La jurisprudencia ha entendido que existe lesividad cuando se produce un daño real y no hipotético o potencial, de entidad grave, no necesariamente causado con ánimo de perjudicar, que afecte a un interés jurídicamente protegido y que no pueda subsanarse con otro procedimiento distinto de la nulidad parcial o total del convenio colectivo (SS.TS de 15 de marzo de 1993, Ar/1859 y de 11 de marzo de 1997, Ar/2309).

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

Cuando se hubiese pactado en el convenio colectivo una "cláusula de vinculación a la totalidad", mediante la que se declarase que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo

nulo totalmente el convenio en el caso de que se anulasen algunas de sus cláusulas, la jurisprudencia ha mantenido que tal nulidad total no podrá derivar de una nulidad parcial (STS de 22 de septiembre de 1998, Ar/7576), permitiendo no obstante a las partes renegociar el convenio colectivo.

# 2.4.8.- 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).

#### 2.4.9.- 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 E.T.), 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 E.T. una duración mínima o máxima (Art. 86.1 del E.T.). 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 E.T.).

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 E.T.). 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 E.T. 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 prohiba ir a la huelga durante la vigencia del convenio) (STS de 19 de mayo de 1995, Ar/4703). Las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el mismo, como la comisión paritaria del convenio o las comisiones con competencias de coordinación, estudio o, propuesta, forman parte del contenido normativo y no obligacional del convenio (STS de 10 de noviembre de 2006, Ar. 2007/464).

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

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

reconoció, si así se pacta colectivamente (STS de 7 de diciembre de 2006 Ar/8246).

## 2.4.10.- La adhsión y extensión del convenio colectivo

- **47.-** La adhesión a un convenio colectivo.- Para adherirse a otro convenio colectivo estatutario se necesita (Art. 92.1 del E.T.):
  - a) Que exista acuerdo en tal sentido entre las partes legitimadas para negociar en una determinada unidad de negociación.
  - **b)** Que la adhesión se refiera a la totalidad de un convenio colectivo en vigor.
  - c) Que la unidad de negociación que quiera adherirse no esté afectada por otro convenio colectivo.
  - **d)** Que se comunique a la autoridad laboral competente la adhesión efectuada a efectos de registro, de depósito y publicación oficial.
- 48.- La extensión administrativa de los convenios colectivos.- La autoridad laboral competente (Ministerio de Trabajo o Administración Laboral Autonómica, según al ámbito de la extensión) está facultada por la Ley para extender administrativamente las disposiciones de un convenio colectivo supraempresarial o, excepcionalmente de empresa en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, del mismo o parecido ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, en el caso de que no pudiera negociarse un convenio colectivo estatutario en esa unidad de negociación por ausencia de partes legitimadas para ello (Art. 92.2 del E.T.).

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

- a) La iniciativa será siempre a instancia de parte legitimada (Art. 3 del R.D. 718/2005).
- b) La solicitud habrá de hacerse por escrito dirigido a la autoridad administrativa competente para resolver, debiéndose acompañar de la documentación acreditativa de la ausencia de convenio colectivo aplicable y de partes legitimadas para negociar en esa unidad de negociación (Art. 5 del RD 718/2005).
- c) Deberán ser 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 2718/2005).
- 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 E.T.) 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 E.T.).
- h) Sustituido un convenio colectivo extendido por otro posterior, las partes legitimadas podrán solicitar de la autoridad administrativa laboral competente, en el plazo de un mes desde la publicación del nuevo convenio, una nueva extensión del convenio publicado por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la primera extensión. En el plazo de un mes, la resolución administrativa podrá proceder a la extensión que se retrotraerá a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido (Art. 10 del RD 718/2005).
- i) Si durante la vigencia de la extensión se modificaran o desaparecieran las circunstancias justificativas de la misma, cualquiera de las partes legitimadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio, comunicando tal decisión a la autoridad competente. En el caso de llegar a un acuerdo, se comunicará igualmente y la autoridad laboral dictará una resolución que dejará sin efecto la extensión (Art. 11.1 del RD 718/2005).
- j) Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo extendido, si las partes legitimadas para solicitar la extensión tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar su sustitución, indicando la necesidad de dicha sustitución, manteniéndose durante la tramitación la vigencia del anterior convenio extendido (Art. 11.2 del RD 718/2005).

#### 2.4.11.- 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 E.T.) (ver infra, IV.6).
  - b) La modificación sustancial de determinadas condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo estatutario (Art. 41.2 del E.T.) (ver infra, IV.7).

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

# 3.- LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.

# 3.1.- LA NORMATIVA APLICABLE

50.- El Art. 37.1 de la CE y el Código Civil.- La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el Art. 37. 1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (Arts. 1257 y ss del Código Civil) (STS, u.d., de 24 de enero de 2002, Ar/2697).

## 3.2.- LOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

- **51.- Dos supuestos de negociación colectiva extraestatutaria.-** A la negociación colectiva extraestatutaria se puede llegar:
  - a) Por necesidad (o por imposibilidad originaria), en el caso de inexistencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario conforme a los Arts. 87 a 89 del E.T.: inexistencia de comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales en una negociación colectiva empresarial o inexistencia de sindicatos y/o de asociaciones empresariales legitimadas en una negociación colectiva supraempresarial o imposibilidad de llegar al acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones en una comisión negociadora válidamente constituida (STC de 8 de junio de 1989 o STS de 24 de enero de 1997, Ar/572).
  - b) Voluntariamente (o por imposibilidad sobrevenida), en el caso de existencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, cuando las partes optan por negociar extraestatutariamente, siempre que, en su caso, se hayan respetado los deberes de negociar y de negociar de buena fe en vía estatutaria del Art. 89.1 del E.T. (STC de 8 de junio de 1989 o STS de 8 de junio de 1999, Ar/5208).

# 3.3.- LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- **52.-** Los ámbitos personal, territorial y funcional del convenio colectivo.-Los convenios colectivos extraestatutarios pueden tener el ámbito personal, territorial y funcional que las partes libremente decidan.
- **53.- Concurrencia de convenios colectivos extraestatutarios.-** En los casos de concurrencia de un convenio colectivo extraestatutario con otros

convenios colectivos, ya sean estatutarios o extraestatutarios, no rige el Art. 84 del E.T. que prohibe, salvo excepciones, la concurrencia de convenios colectivos estatutarios (STS de 17 de abril de 2000). Por su peculiar naturaleza extraestatutaria no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia *erga omnes* ni impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo también extraestatutario (STS de 12 de diciembre de 2006 Ar. 2007/283).

#### 3.4.- LAS PARTES NEGOCIADORAS

54.- La inexistencia de reglas legales específicas y la aplicación de las reglas de la representación civil.- No existe norma alguna en punto a la legitimación que deban tener las partes negociadoras, exigiéndose tan sólo que se trate de efectivos representantes de los trabajadores y de los empresarios según las reglas de la representación civil, no resultando de aplicación las reglas de los Arts. 87 a 89 del E.T..

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

#### 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 21 de febrero de 2006, Ar/1903). Así, por ejemplo, las cláusulas reguladoras del sistema de clasificación profesional, del régimen de turnos, del horario o del control de rendimientos.

# 3.6.- EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

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

# 3.7.- LA EFICACIA JURÍDICA

- 57.- La eficacia jurídica contractual y sus efectos.- La jurisprudencia del Tribunal Supremo atribuye a los convenios colectivos extraestatutarios una eficacia jurídica contractual y no normativa, afirmando que no crean derecho objetivo sino simples derechos subjetivos amparados en el derecho común (por todas, STS de 19 de febrero de 2001, Ar/2805). Ello debería implicar:
  - a) Que el convenio colectivo no se aplica automáticamente a los empresarios y trabajadores de su ámbito de aplicación sino que su aplicación habrá de hacerse por la vía de la incorporación expresa o tácita de sus cláusulas en los contratos individuales de trabajo (STS de 1 de julio de 1991, Ar/5863).
  - b) Que el convenio colectivo no será una norma imperativa para los contratos individuales, pudiendo éstos establecer condiciones contrarias o menos favorables que las convencionales, originando únicamente una responsabilidad contractual entre las partes negociadoras, sin que surjan responsabilidades para los empresarios incumplidores.
  - c) Que en caso de concurrencia con otros convenios colectivos,no debería regir el Art. 3.3 del E.T., referido a "normas concurrentes" (STS de 2 de marzo de 2007, Ar/2381).
  - d) Que los derechos establecidos en estos convenios a favor de los trabajadores serían renunciables por ellos, no siéndoles de aplicación el Art. 3.5 del E.T..
  - **e)** Que no se exija su publicación en los Boletines Oficiales correspondientes, debiendo aportarse como "hecho" en un juicio en el que se intente hacer valer.
  - f) Que su infracción no pueda motivar un recurso de casación o de suplicación por infracción de ley (STS de 2 de noviembre de 2002, Ar/9183).

Contradictoriamente, sin embargo, con la naturaleza contractual que el Tribunal Supremo atribuye a estos convenios colectivos, viene a señalar este Tribunal que en el supuesto de concurrencia entre un convenio colectivo estatutario y otro extraestatutario se aplicará el principio de norma más favorable del Art. 3.3 del E.T. (STS de 30 de noviembre de 1998, Ar/10047), que la irrenunciabilidad de derechos del Art. 3.5 del E.T. resulta aplicable a los derechos nacidos de convenios colectivos extraestatutarios (STCT de 12 de noviembre de 1987, Ar/2484) y que un contrato individual no puede contradecir lo dispuesto en el convenio colectivo extraestatutario (SS.TS de 2 de febrero y 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 los dispuesto en los Arts. 4.2.c) y 17.1 del E.T. (STC de 8 de junio de 1989).

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

En todo caso, las adhesiones individuales o colectivas a un convenio colectivo extraestatutario no lo transforman en un convenio colectivo estatutario (STS 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 E.T., 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 extraestutatrios, 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 los 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 E.T..

# 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 E.T. sobre adhesiones y extensiones de convenios, con base en la libre voluntad de las partes negociadoras, cabrá la adhesión a un convenio colectivo extraestatutario de un ámbito de negociación distinto.

#### 3.14.- LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

# 4.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS

# 4.1.- LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- **69.-** La gran variedad de acuerdos colectivos.- Existe una gran variedad de acuerdos colectivos en nuestro ordenamiento, con una finalidad, con una normativa aplicable y con un régimen jurídico diferentes, si bien todos ellos tienen su base normativa en el derecho de negociación colectiva reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución:
  - 1) Los acuerdos colectivos interprofesionales sobre materias concretas.
  - 2) Los acuerdos colectivos de empresa:
    - a) Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios.
    - **b)** Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
    - c) Los acuerdos que ponen fin a un conflicto colectivo.
    - d) Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial.
    - e) Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios o en acuerdos colectivos equiparados.
    - f) Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo.
    - g) Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de empresas.

# 4.2.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES SOBRE MATERIAS CONCRETAS

#### 4.2.1.- La normativa aplicable

**70.- El Art. 83.2 y 3 del E.T..-** El Art. 83.2 y 3 del E.T. 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 E.T.).

# 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 E.T.).

# 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 E.T.).

## 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 E.T.).

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

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

#### 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 E.T.).

# 4.2.9.- La impugnación judicial del convenio colectivo

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

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

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

#### 4.3.1.- La normativa aplicable

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

# 4.3.2.- Los ámbitos de aplicación

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

#### 4.3.3.- Las partes negociadoras

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

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

# 4.3.5.- El procedimiento de negociación

**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 E.T.), dada la informalidad del procedimiento y la ausencia de intervención de ésta última al no existir obligación de depósito, registro y publicación oficial de los mismos.

#### 4.3.10.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

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

#### 4.3.11.- La duración del acuerdo colectivo

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

#### 4.4.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA

#### 4.4.1.- La normativa aplicable

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

#### 4.4.2.- Las unidades de negociación

- **93.-** Los ámbitos de aplicación de los acuerdos colectivos.- El acuerdo puede tener una variedad grande de ámbitos:
  - a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección de trabajadores), empresarial o supraempresarial (sectorial o intersectorial).
  - **b)** Un ámbito territorial estatal, interprovincial, comunitario, provincial, comarcal o local.

- c) Un ámbito personal general o limitado, según cual sea el ámbito de la huelga a la que se le ponga fin con el acuerdo.
- **94.-** Los conflictos de concurrencia.- La resolución de los eventuales conflictos de concurrencia dependerá del tipo de conflicto colectivo que resuelve el acuerdo:
  - 1) Si el acuerdo resuelve un conflicto colectivo de intereses:
    - a) Y concurre con un convenio colectivo estatutario:
      - Del mismo ámbito: en cuyo caso se tratará de una especie de renegociación "ante tempus" del convenio colectivo y no habrá concurrencia.
      - De distinto ámbito: en cuyo caso regirá la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios del Art. 84 del E.T. y no resultaría aplicable el acuerdo colectivo.
    - b) Y el acuerdo concurre con un convenio colectivo extraestatutario: en este caso, con base en lo dispuesto en el Art. 3.3 del E.T., regirá el más favorable para los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual, aplicando al supuesto la jurisprudencia existente sobre conflictos de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios (STS de 16 de noviembre de 1998, Ar/10047).
    - 2) Si el acuerdo resuelve un conflicto colectivo jurídico (de interpretación o aplicación de un convenio colectivo): no pueden plantearse conflictos de concurrencia entre acuerdos y convenios colectivos ya que en tal caso no existirán dos normas sino una sola y su interpretación se incorporará a ella con la misma eficacia jurídica y personal.

# 4.4.3.- Las partes negociadoras

**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 E.T. que prohibe 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 E.T..

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

# 4.4.6.- La eficacia jurídica y personal

98.- La eficacia jurídica y personal del acuerdo colectivo.- La eficacia jurídica y personal del acuerdo dependerá de las partes negociadoras del mismo. Si las partes que suscriben el acuerdo están legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario, el acuerdo tendrá eficacia jurídica normativa y eficacia personal general, siendo equiparable al convenio colectivo estatutario. En caso contrario, se 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 juridical 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 E.T.).

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

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

#### 4.5.1.- La normativa aplicable

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

# 4.5.2.- Las unidades de negociación

- **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 E.T. 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 E.T., regirá el más favorable para los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual, aplicando al supuesto la jurisprudencia existente sobre conflictos de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios (STS de 16 de noviembre de 1998, Ar/10047).
  - b) Si el acuerdo resuelve un conflicto colectivo jurídico (de interpretación o aplicación de un convenio colectivo): en cuyo caso no pueden plantearse conflictos de concurrencia entre acuerdos y convenios colectivos ya que en tal caso no existirán dos normas sino una sola y su interpretación se incorporará a ella con la misma eficacia jurídica y personal.

#### 4.5.3.- Las partes negociadoras

- 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 E.T., 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 E.T.).

# 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 E.T.).

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

# 4.6.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE DESCUELGUE SALARIAL

#### 4.6.1.- La normativo aplicable

**114.-** Los Arts. **82.3** y **85.2.c**) del E.T..- Los Arts. **82.3** y **85.2.c**) del E.T. 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 E.T., 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 E.T..

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

# 4.6.3.- Las unidades de negociación

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

# 4.6.4.- Las partes negociadoras

#### **118.-** Las partes negociadoras.- Las partes negociadoras son:

- a) En los acuerdos previstos en el convenio colectivo supraempresarial están legitimados la empresa y "los representantes de los trabajadores" que, por interpretación teleológica del precepto, deberán ser los legitimados por el Art. 87.1 del E.T. 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 E.T., están legitimados la empresa y "los representantes de los trabajadores" (Art. 82.3 del E.T.) que, por interpretación teleológica del precepto, deberán ser igualmente los

legitimados por el Art. 87.1 del E.T. 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 E.T..- El procedimiento de negociación en los acuerdos previstos en el E.T. 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 E.T., siendo la Comisión Paritaria del convenio colectivo supraempresarial la encargada de dirimirlas, 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:
  - 1a) Entender que la Comisión Paritaria es competente en ambos casos, existiendo doctrina científica interpretativa a favor y en contra de esta tesis.
  - 2ª) Entender que las nuevas condiciones salariales aplicables serían las del convenio colectivo supraempresarial anterior al descolgado.
  - 3ª) Entender que no ha lugar al descuelgue y que se deben seguir aplicando las condiciones salariales del convenio colectivo supraempresarial.
  - 4ª) 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 E.T. 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 E.T..- El Art. 41.2 del E.T. prevé la posibilidad de que una empresa pueda no aplicar el convenio colectivo en una serie de materias por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante acuerdo con los representantes de sus trabajadores.

# 4.7.2.- Las unidades de negociación

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

# 4.7.3.- Las partes negociadoras

- **130.-** Las partes negociadoras.- Las partes legitimadas legalmente para negociar estos acuerdos son la empresa y los *"representantes de los trabajadores"*.
- 131.- Los "representantes de los trabajadores".- Por "representantes de los trabajadores" hay que entender tanto a los "representantes unitarios" (delegados de personal y comités de empresa) como a los "representantes sindicales" (secciones sindicales y delegados sindicales).
- **132.-** La opción alternativa de la empresa.- La empresa solamente podrá negociar alternativamente con una de estas dos representaciones, siendo la empresa la que decidirá con quien hacerlo al tomar la iniciativa de la negociación.
- 133.- El supuesto de inexistencia de representantes de los trabajadores.-En el caso de que no exista en la empresa ni representación sindical ni unitaria, ante el silencio de la ley, las soluciones hipotéticamente posibles son las dos siguientes:
  - a) Estar a lo que diga el convenio colectivo supraempresarial, cosa bastante infrecuente.
  - **b)** Y, en defecto de convenio colectivo, no habrá posibilidad de negociar por falta de interlocutor ante la ausencia de representantes de los trabajadores.

# 4.7.4.- El conteniodo 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 E.T. 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 E.T., sobre el deber de negociar de buena fe.

Por analogía, igualmente, bien con la negociación colectiva de empresa (Art. 89.3 del E.T.), bien con el procedimiento de modificación sustancial colectiva de condiciones de origen contractual (Art. 41.4 del E.T.), 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 E.T.). Los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos incluyen estos conflictos dentro de su ámbito de aplicación.

# 4.7.6.- La eficacia jurídica y personal

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

#### 4.7.7.- La administración del acuerdo colectivo

137.- Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos interpretativos.- En caso de conflicto jurídico (de aplicación y/ interpretación del acuerdo), cabe acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos laborales (legales o convencionales) (Art. 85.1 del E.T.). 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 E.T.).
  - 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 E.T., 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 E.T.).
  - 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 E.T.: si los laudos arbitrales dictados para resolver las discrepancias en la negociación de estos acuerdos pueden impugnarse por el procedimiento de impugnación de los convenios colectivos, también podrán impugnarse a través de este procedimiento los acuerdos de empresa modificativos, logrados directamente o con la ayuda de una

conciliación/mediación (STS de 5 de diciembre de 2006, Ar. 2007/2875).

# 4.7.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

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

#### 4.7.10.- La duración del acuerdo colectivo

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

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

#### 4.8.1.- La normativa aplicable

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

#### 4.8.2.- Las unidades de negociación

**142.- El necesario ámbito de empresa.-** El acuerdo tendrá necesariamente un ámbito de empresa y, dentro de ella, podrá afectar a 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 E.T.).
- 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 E.T.). Y el AINC 2007 recomienda, de conformidad con lo previsto en el ASEC, fomentar la utilización de los servicios de autocomposición de conflictos para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consultas.
- **150.-** La toma de acuerdos.- La toma de acuerdos requerirá la mayoría de la representación (unitaria o sindical) de los trabajadores (Art. 41.4 del E.T.).
- **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 E.T.). Los Acuerdos Interprofesionales de solución de conflictos colectivos los incluyen (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes).

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

# 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 E.T.). 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 E.T..

## 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 E.T., lo que implica legalmente la subrogación contractual de la empresa absorbente o de la empresa resultante de la fusión respecto de los trabajadores de las empresas absorbida o fusionadas.

# 4.9.4.- Los pactos de fusión con conteniodo 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 E.T. 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 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 DEL DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO.
- 10.- EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.
- 11.- LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.
- 12.- LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
- **13.-** LA PRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES.
- 14.- LA HOJA ESTADÍSTICA.
- 15.- 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 o del trabajador (por ejemplo, la comunicación al empresario del ejercicio del derecho de paternidad –Art. 48 bis del ET- o los derechos de la víctima de violencia de género –Art. 37.3 del E.T.-).
- c) En el caso de delegación parcial respecto de la regulación de una materia, se plantea el problema de saber cuando nace para el trabajador el derecho que la ley establece, en la medida en que resulta incompleta la regulación legal sin la asistencia del convenio colectivo.

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

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

2.- Los supuestos de dispositivización en el E.T..- Los supuestos de dispositivización de preceptos legales localizados en el E.T. son los siguientes:

- 1) Art. 11.1.b) del E.T.: Dispositiviza 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 E.T.: Dispositiviza la duración del período de prueba del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general.
- **3)** Art. 11.1.e) del E.T.: Dispotiviza 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 E.T.: 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 E.T.: 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 E.T.: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del trabajador en formación respecto de los convenios colectivos en general.
- **7)** Art. 12.4.b) del E.T.: Dispositiviza el régimen de interrupciones de la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial respecto de los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior.
- **8)** Art. 14.1 del E.T.: Dispositiviza la duración del periodo de prueba respecto de los convenios colectivos en general.
- 9) Art. 15.1 del E.T.: Dispositiviza la duración máxima y el cómputo de la duración de los contratos temporales eventuales respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.
- **10)** Art. 26.3 del E.T.: 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 E.T.: 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 E.T.: Dispositiviza la duración de la jornada de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.
- **13)** Art. 34.3 del E.T.: 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 E.T.: Dispositiviza el carácter de *"tiempo de trabajo no efectivo"* del período de descanso en las jornadas continuadas de más de seis horas respecto de los convenios colectivos en general.
- **15)** Art. 35.1 del E.T.: Dispositiviza la compensación mediante descanso de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.
- **16)** Art. 35.4. del E.T.: Dispositiviza el carácter voluntario de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.
- **17)** Art. 38.2. del E.T.: Dispositiviza la duración y la planificación anual de las vacaciones respecto de los convenios colectivos en general.
- **18)** Art. 39.4 del E.T.: 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 E.T.: Dispositiviza "las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo" del Art. 41 del E.T. a los efectos de la movilidad funcional, cuando exceda de los límites que para ella prevé el Art. 39 del E.T., respecto de los convenios colectivos en general.
- **20)** Art. 46.3 del E.T.: Dispositiviza la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares respecto de los convenios colectivos en general.
- **21)** Art. 49.1.c) del E.T.: Dispositiviza la cuantía de la indemnización por fin de contrato eventual o de obra o servicio determinado respecto de los convenios colectivos en general.
- **22)** Art. 55.1 del E.T.: Dispositiviza los requisitos formales del despido disciplinario respecto de los convenios colectivos en general.

- **23)** Art. 69.2 del E.T.: Dispositiviza limitadamente los plazos de antigüedad legalmente exigibles a los electores y elegibles por movilidad del personal, respecto de los convenios colectivos en general.
- **24)** Art. 71.1 del E.T.: Dispositiviza el establecimiento de nuevos colegios electorales respecto de los convenios colectivos en general.
- **25)** Arts. 82.3 y 85.2.c) del E.T.: Dispositiviza el establecimiento de una *"cláusula de descuelgue salarial"* respecto de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.
- **26)** Art. 86.3 del E.T.: Dispositiviza la prórroga automática del contenido normativo de los convenios respecto de los convenios colectivos en general.
- 3.- Los supuestos de delegación legal en la regulación de materias en el ET.- Los supuestos de delegación legal al convenio colectivo en la regulación de materias, localizados en el E.T., son los siguientes:
  - 1) Art. 11.1.a) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, y en su defecto, a los convenios sectoriales de ámbito inferior al establecimiento de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de un contrato de trabajo en prácticas.
  - 2) Art. 11.2.e) del E.T.: 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 E.T.: 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 E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la reducción proporcional de los derechos del trabajador a tiempo parcial en función del tiempo trabajado.
  - 5) Art. 12.4.e) del E.T.: 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 E.T.: 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 E.T.: Se remite a los convenios colectivos las medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua.
- 8) Art. 12.4.g) del E.T.: 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 E.T.: 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 E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general las medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.
- 11) Art. 15.1.a) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinados.
- 12) Art. 15.1.b) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractural y la plantilla total de la empresa.
- 13) Art. 15.5. del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de requisitos adicionales para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
- 14) Art. 15.7 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a la formación profesional continua y de criterios objetivos y compromisos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
- **15)** Art. 15.8. del E.T.: 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 E.T.: Se remite a los convenios colectivos de ámbito sectorial la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la

- modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.
- 17) Art. 17.4 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a todas las profesiones: reservas y preferencias en las condiciones de contratación, así como en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones tengan preferencia las personas del sexo menos representado.
- **18)** Art. 22.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa para establecer el sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- 19) Art. 23 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la concreción de los términos del ejercicio de los derechos al disfrute de permisos de promoción y formación profesional y de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional.
- **20)** Art. 24.I del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa el establecimiento del régimen de los ascensos.
- **21)** Art. 25.I del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la delimitación de los términos del derecho a una promoción económica.
- **22)** Art. 26.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de la estructura del salario.
- **23)** Art. 29.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la fecha y el lugar del pago del salario.
- **24)** Art. 31 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la fecha de disfrute de una de las dos pagas extraordinarias legales, la cuantía de tales gratificaciones y el prorrateo de las mismas en doce mensualidades.
- **25)** Art. 34.2 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa, para establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- 26) Art. 34.8 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para regular los términos en que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para

## hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **27)** Art. 36.2 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de la retribución específica del trabajo nocturno.
- **28)** Art. 37.3.d) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para establecer la duración y la compensación económica de las ausencias para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- **29)** Art. 37.3. del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación del régimen jurídico de los permisos retribuidos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- 30) <u>Art.</u> 37.4. del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de los términos en que la trabajadora podrá acumular en jornadas completas el derecho a una hora de ausencia de su trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- **31)** Art. 40.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de los gastos propios y de familiares en el caso de movilidad geográfica.
- **32)** Art. 42.7 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos que sean de aplicación para regular la capacidad de representación, el ámbito de actuación y el crédito horario de los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas cuando compartan de forma continuada centro de trabajo.
- **33)** Art. 46.6 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la previsión de supuestos de excedencia y régimen jurídico de los mismos distintos de los legales.
- 34) Art. 48 bis del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para regular los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
- **35)** Art. 49.1.d) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la duración del preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador.
- **36)** Art. 58.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la graduación de las faltas y sanciones de los trabajadores.

- **37)** Art. 63.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la constitución y funcionamiento de los Comités Intercentros.
- **38)** Art. 64.1.10) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de la participación del comité de empresa en la gestión de obras sociales de la empresa.
- **39)** Art. 64.1.11) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de la colaboración del comité de empresa con la dirección de la empresa en materia de productividad.
- **40)** Art. 67.1. del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de la plantilla.
- **41)** Art. 68 e) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la posibilidad de acumulación de horas de los representantes del personal.
- **42)** Art. 81 del E.T.: Se remite al acuerdo con la empresa principal para regular los términos en que pueden hacer uso de sus locales las representaciones legales de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada el centro de trabajo.
- **43)** Art. 82.2 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la regulación de la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.
- 44) Art. 83.3 del E.T.: 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.
- 45) Art. 85.1 del E.T.: 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 E.T. (conciliación, mediación y arbitraje). Se establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, de planes de igualdad.
- **46)** Art. 85.2 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la articulación de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente. Se remite asimismo a

la negociación colectiva para articular el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

- **47)** Art. 91 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general y a los acuerdos interprofesionales del Art. 83.2 y 3 del E.T. el establecimiento de procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos.
- 48) Disposición Adicional Décima del E.T.: Se remite a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que la medida se vincule a "objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo" y que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en convenio colectivo y cumpla con los demás requisitos para causar la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.
- 4.- Otros supuestos de remisión legal a la negociación colectiva.- Otros supuestos de remisión legal al convenio colectivo son los siguientes:

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

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

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

- a) Art. 2.2: Se remite a la negociación colectiva en general para mejorar y desarrollar las disposiciones de carácter laboral contenidas en la propia Ley y en sus normas reglamentarias.
- b) Art. 35.4: Dispositiviza los sistemas de designación de los Delegados de Prevención siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores. También se habilita a la negociación colectiva y a los acuerdos interporfesionales sobre materias concretas para crear órganos específicos de representación con las competencias de los delegados de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (delegados sectoriales o territoriales).

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

- a) Art. 43: Se remite a la negociación colectiva en general para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- b) Art. 45: Se establece la obligación de negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores se establece el deber de negociar un plan de igualdad, al igual que en aquellas empresas que no alcanzan este umbral mínimo si así viene establecido en el convenio colectivo aplicable. Por último, se establece también el deber de negociar con los representantes de los trabajadores la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cuando la autoridad laboral lo acuerde en sustitución de las sanciones accesorias por violación del principio de igualdad.
- c) Art. 48.1: Se remite a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tales como la elaboración y aplicación de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- **d)** Art. 62: Se remite a la negociación colectiva entre la Administración General del Estado y la representación legal de los trabajadores para la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- e) Art. 64: Se remite a la negociación colectiva entre la Administración General del Estado y la representación legal de los trabajadores para la elaboración de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- **f)** Art. 73: Se remite a la concertación con la representación de los trabajadores para la realización de acciones de reponsabilidad social en materia de igualdad.
- **5.- Las recomendaciones a seguir.-** A la vista de todo lo anterior se recomienda lo siguiente:
  - a) En primer lugar, procurar en la medida de lo posible la negociación de todas aquellas materias sobre las que exista una delegación (total o parcial) ya que, de no negociarse, no tendrán regulación alguna.

- b) En segundo lugar, aprovechar las posibilidades que la Ley proporciona para regular de manera distinta si conviniera al ámbito de negociación correspondiente, aquellas materias dispositivizadas, esto es, reguladas por la ley pero sólo aplicable ésta en defecto de pacto colectivo en contrario.
- c) En tercer lugar, finalmente, procurar no invadir el ámbito de regulación de las normas legales y reglamentarias imperativas, so pena de nulidad por ilegales de las correspondientes cláusulas convencionales.

#### 2.- <u>LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD</u> LABORAL

6.- 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).

- 7.- 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.
- 8.- 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).
- 9.- La negociación complementaria de ciertas disposiciones legales o reglamentarias.- En algunos casos en que la LPRL o sus reglamentos de aplicación resultan incompletos en su regulación, ésta puede ser completada por la negociación colectiva.

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

- a) Criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios. A través del convenio colectivo podría especificarse el número de sujetos que formarán el servicio de prevención, las especialidades preventivas que gestionará y la formación de los miembros que lo integrarán.
- b) Criterios para la determinación del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención, del tiempo y de los medios a disponer para el desempeño de su actividad, "en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma".
- c) Criterios en materia de planificación de la actividad preventiva. Como ha venido a señalar el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva para el año 2007 podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad, e incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos. Al igual, también podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. Asimismo, de conformidad con lo establecido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) se debería negociar a nivel estatal la creación de órganos específicos sectoriales cuyo ámbito de actuación serán las empresas de 6 a 50 trabajadores que carezcan de representantes de los trabajadores.

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

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

10.- 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.

11.- 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

12.- 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, 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.

13.- 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.

- **14.-** 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:
  - 1º) Que, bien eviten la repetición innecesaria de preceptos legales o reglamentarios vigentes, total o parcialmente, que nada añaden y que dificultan en ocasiones su corecta interpretación, en el convencimiento de que aunque no se trascriban resultarán igualmente aplicables o

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

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

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

16.- 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.

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

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

En otras ocasiones, se pretende extender el respeto a las condiciones laborales y/o salariales nacidas de la costumbre anterior al convenio colectivo. En estos casos, ciertamente, son necesarias estas cláusulas por cuanto, según el Art. 3.4 del 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 costrumbres 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.

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

Ahora bien, si se trata de condiciones salariales, el Art. 26.5 del E.T., con carácter general, ya establece la absorción y compensación salarial, con lo que la cláusula convencional resulta inútil por superflua. Y pensar en otro tipo de condiciones que planteen problemas de compensabilidad o absorbibilidad por su carácter cuantitativo no es fácil. Acaso, la duración de los permisos, el crédito de horas laborales retribuidas de los representantes del personal o la duración de la jornada. Tan sólo para estas condiciones de naturaleza cuantitativa tendría sentido la cláusula convencional.

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

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

En efecto, las hay que se remiten a la "legislación vigente", esto es, al E.T. y normas concordantes. Esta remisión resulta perfectamente superflua ya que, de no hacerse, es obvio que se aplicará ésta. Y aún cabría señalar que la "legislación vigente" se aplica no sólo supletoriamente sino que deberá ser "respetada" en sus aspectos imperativos por los convenios colectivos. Pero lo peor es cuando se remiten expresamente a la derogada Ordenanza Laboral, en cuyo caso, como ya dijimos (ver supra, 11 a 13), las partes

deben ser conscientes de que lo que hacen es "convencionalizar" la vieja Ordenanza.

20.- 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

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

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

- a) Cuando existe un plan de saneamiento de la empresa en el que, como contraprestación al mantenimiento de la totalidad de la plantilla, se pacta la congelación salarial de los trabajadores anteriores a la fecha de entrada en vigor del convenio y un salario inferior para los nuevos trabajadores (STS de 22 de enero de 1996, Ar/479).
- b) Cuando se pacta la doble escala salarial en contraprestación a novaciones o modificaciones contractuales, esto es, a la conversión de los trabajadores fijos discontinuos en trabajadores fijos a tiempo parcial y de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo, cada tres bajas producidas en determinadas secciones (STS de 18 de diciembre de 1997, Ar/9517).
- c) Cuando se pacta la doble escala salarial a cambio de un aumento de la plantilla en un 1 por 100, al no tratarse de un aumento neto, toda vez que se sustituyen trabajadores prejubilados por nuevos trabajadores (STSJ de Cataluña, de 31 de enero de 2003).

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

- a) Cuando se pacta la doble escala salarial sin carácter definitivo, en la medida en que, transcurridos dos años, automáticamente el trabajador pasa al siguiente nivel retributivo (STC 119/2002, de 20 de mayo).
- b) Cuando ha existido anteriormente una situación de crisis económica en la empresa y los trabajadores antiguos han contribuido con la congelación de sus salarios a la superación de la crisis y a la elaboración de un Plan de Reordenación Productiva que ha permitido la contratación de nuevos trabajadores y la conversión de trabajadores temporales en trabajadores fijos (SSTS de 12 de noviembre de 2002, Ar/2003/760 o de 14 de marzo de 2006).

- c) Cuando el sistema retributivo se basa en previsiones establecidas en anteriores convenios colectivos (STS de 19 de marzo de 2001, Ar/3388).
- d) Cuando con la doble escala salarial se pretende salvaguardar los intereses colectivos y la propia continuidad de la empresa, evitando que los costes laborales asumidos durante las épocas de bonanza monopolística le impidan concurrir con otras empresas en un mercado abierto (STS de 5 de marzo de 2007, Ar/2128).
- **22.-** 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

**23.-** 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:

- 1º) En primer lugar, que la medida se vincule a "objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo", enumerando la Ley, a título de ejemplo ("tales como", dirá la Ley), "la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores y cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo". Así:
  - a) Por "mejora de la estabilidad en el empleo" cabe entender en un sentido amplio, cualquier compromiso convencional que implique una mejora en la estabilidad del empleo de los trabajadores contratados (o por contratar) de la empresa.
  - **b)** La "transformación de los contratos temporales en indefinidos" es clara en su significado.
  - c) Por "sostenimiento del empleo" habrá que entender aquellos compromisos convencionales por los que el empresario se obliga a mantener el nivel de los trabajadores contratados en la empresa en el momento de aprobarse el convenio colectivo.
  - d) La "contratación de nuevos trabajadores" posee también un significado claro como compromiso de sustitución de los trabajadores jubilados o, incluso, sin llegar a tanto, como compromiso genérico de

contratar trabajadores aunque su número no se ajuste al de los trabajadores jubilados.

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

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

- 2º) 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):
  - 1ª) Que las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la presente Ley "se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva".

- **2ª)** Que "lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor".
- **24.-** Las recomendaciones a seguir.- Pese a toda la amplitud que, hemos visto, admite la Ley, es importante respetar en los convenios colectivos los requisitos legamente exigidos al pactar una cláusula de jubilación forzosa, estableciendo en todo caso explícitamente las razones de política de empleo que justifican la limitación de la libertad de trabajo del trabajador por razón de la edad.

# 7.- LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

25.- Las posibilidades legales.- En la actualidad, con base en lo dispuesto en el Art. 91 del E.T., en todas las Comunidades Autónomas y a nivel 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, Pais 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 incorporacioón explícita de su contenido en los convenios colectivos o pactos que se celebren en su ámbito. Esto ocurre, por ejemplo, con los Acuerdos de Aragón (Art. 4), Baleares (Apartado primero del Anexo primero del Acuerdo), Cantabria (Art. 4.1 del Reglamento), Castilla-La Mancha (Art. 3.3), Cataluña (Art. 1), Murcia (Art. 3.3) o el ASEC (Art. 3.3).

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

26.- 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.- <u>EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA</u>

**27.- El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos.-** El Art. 85.3 del E.T. viene a establecer el *"contenido mínimo"* y, por ello, obligatorio de todo convenio colectivo. Se trata de distintos aspectos, de naturaleza bien diversa, que, en principio, deben constar en todos los convenios colectivos que se suscriban.

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

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- **b)** Ambito 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.
- 28.- 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.
- 29.- 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 (SS.TC 73/1984, de 27 de junio, 184/1991, de 30 de septiembre y 213/1991, de 11 de noviembre) y del Tribunal Supremo (por todas, STS de 16 de julio de 2004) y Tribunales Superiores de Justicia de las distintas Comunidades Autónomas en el sentido de considerar ilegales por atentar a la libertad sindical y por tanto nulas las competencias normativas atribuidas a las comisiones paritarias con exclusión de otros sujetos colectivos (asociaciones empresariales o sindicatos) que no hubieran negociado el convenio colectivo, no siendo en ocasiones ciertamente sencilla la calificación de una determinada actividad como negociadora administradora de un convenio colectivo.

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

- **30.-** Los ámbitos funcionales de los convenios colectivos.- En cuanto a los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos *infra* 34.
- **31.-** Las recomendaciones a seguir.- En relación con el contenido mínimo de los convenios colectivos resulta de una gran importancia cumplir las siguientes recomendaciones:
  - 1ª) En cuanto a la identificación de las partes negociadoras, la recomendación a seguir en este caso es la de hacer mención expresa en el texto del convenio colectivo publicado oficialmente de las partes que lo han negociado, con independencia de que ya figuren en las actas de la negociación.
  - 2ª) Por lo que se refiere a las comisiones paritarias, se hace necesario extremar las precauciones a la hora de negociar nuevas competencias de las comisiones paritarias para no atribuirles funciones negociadoras, cuidando de que se trate siempre de funciones interpretativas o aplicativas del convenio colectivo. En este sentido, el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva para el año 2007 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".

## 9.- LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO

32.- La indisponibilidad de los derechos convencionales.- El Art. 3.5 del E.T. establece que "los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo".

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

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 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".

**33.-** 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.- EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

- 34.- Las cláusulas convencionales clásicas.- Aunque sobre el papel existen varias maneras de determinar el ámbito funcional de un convenio colectivo, y a pesar de que éste no ha sido en exclusiva ni principalmente el criterio aplicado en todas las épocas, ni en todas las experiencias jurídicas, en nuestro país, al margen de la empresa, la rama, sector o subsector de la actividad económica sigue siendo el aspecto que se tiene en cuenta para determinar dicho ámbito funcional. Ahora bien, la complejidad creciente de las actividades empresariales, la creación y revisión de los ámbitos funcionales, y más aun la obsolescencia de las actividades que en ellos se contemplan y la falta de concreción de los convenios a la hora de delimitar su ámbito funcional, son factores que dificultan enormemente la selección de la norma colectiva aplicable en la empresa y que han multiplicado los conflictos sobre el particular ante las más diversas instancias.
- **35.-** Las recomendaciones a seguir.- Partiendo de lo anterior, y más allá de la elección de la unidad de negociación, a la hora de delimitar el ámbito funcional del convenio y en aras a la seguridad jurídica se recomienda:
  - a) Modernizar el ámbito funcional de los convenios colectivos. Es fundamental evitar la remisión a las derogadas Ordenanzas de Trabajo y, en todo caso, adaptar su contenido en función de los cambios que se han producido en el sector o subsector.
  - b) Delimitar más precisamente el ámbito funcional de los convenios colectivos, evitando las redacciones excesivamente genéricas, o que por su parquedad e inexpresividad pueden comportar además la confusión e interferencia entre los ámbitos funcionales de distintos convenios colectivos, siendo a este respecto una posible solución incorporar al enunciado general un anexo con listado detallado de actividades del CNAE u otro. Además de que nadie mejor que los propios negociadores, conocedores de la realidad del sector o subsector, para delimitar también en sentido negativo su ámbito de aplicación.

## 11.- LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

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

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

- **37.-** Las recomendaciones a seguir.- Por todo ello, en aras de combatir el acoso moral en el trabajo, se recomienda contemplar los siguientes aspectos en la negociación de los convenios.
  - a) Una de las medidas que se consideran apropiadas para prevenir las conductas de acoso radica en la información y formación a los trabajadores, mandos, directivos y representantes de los trabajadores. La intervención de la autonomía colectiva permite concretar las obligaciones empresariales y de los trabajadores (información y formación, obligación de comportamiento entre trabajadores, etc) en

esta materia. Por su parte, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, la LO 3/2007 señala que una de las posibles medidas a negociar con los representantes de los trabajadores puede ser la realización de campañas informativas o acciones de formación (art. 48.1).

- b) En la prevención del acoso resultan especialmente importantes aquellas medidas consistentes en el establecimiento de cauces que permitan denunciar estas conductas y gestionar los conflictos interpersonales en el interior de la empresa mediante la intervención de terceros. El Acuerdo Marco europeo sobre el acoso hace especial hincapié en este punto, disponiendo que estos procedimientos podrían incluir una fase informal en que una persona de confianza para las empresas y los trabajadores preste ayuda y consejo y pudiendo ir acompañada la instauración de procedimientos específicos con las debidas garantías de confidencialidad, celeridad e imparcialidad. En este terreno, la intervención de la negociación colectiva puede ser un cauce particularmente adecuado para establecer los procedimientos de denuncia o reclamación por parte de quien haya sido objeto de conductas de acoso moral.
- c) Detectados indicios de que se puedan producir supuestos de acoso moral o su existencia en el seno de la empresa, los convenios colectivos, respetando los derechos mínimos de los trabajadores, pueden jugar también un importante papel en cuanto a la concreción de posibles medidas disciplinarias, dotando de una mayor seguridad jurídica las decisiones a adoptar. En materia disciplinaria, el art. 58.1 E.T. se remite a la negociación colectiva para la tipificación de faltas y sanciones. En la tipificación de las faltas disciplinarias relativas a las conductas de acoso se debería evitar la inclusión de definiciones vagas y poco acotadas jurídicamente, pudiendo utilizar cláusulas abiertas, con una referencia genérica, siempre que ello no redunde en mayor incertidumbre jurídica.
- d) Por ultimo, por lo que refiere al acoso sexual a través de la negociación colectiva se debería fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres de acoso sexual, además de reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual. A estos efectos y como medida preventiva se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del "Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual" elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la mujer y del hombre en el trabajo.

### 12. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 38.- Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha venido siendo incluida desde el año 2002, en los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, como materia a tratar en los convenios colectivos, a través de una serie de criterios generales, que en el ANC 2007 eran los siguientes:
  - La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
  - La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
  - El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
  - La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
  - La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
  - A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.
  - Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
  - La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

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

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

En el mismo sentido es necesario destacar la importancia que otorga la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE¹, a la negociación colectiva y al diálogo social en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. El Art. 8 ter invita a los Estados miembros a alentar a los interlocutores sociales para que, sin perjuicio de su autonomía, promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y celebren, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias.

39.- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) aborda la igualdad desde una perspectiva general, transpone a nuestro ordenamiento jurídico definiciones recogidas en la Directiva Comunitaria antes mencionada e introduce en su Título IV un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminadas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Por tanto, las relaciones laborales, en las que la contribución de empresarios y trabajadores resulta esencial, deberán estar informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

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

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

\_

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

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

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

#### 40.- Los planes de igualdad de las empresas

- La Ley establece para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores (Art. 45 LOIEMH).
- La articulación del deber de negociar planes de igualdad se realizará en el marco de los convenios colectivos que se hayan denunciado a partir del 24 de Marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley.
- El deber de negociar los planes de igualdad se contempla en la Ley en dos planos:
  - Cuando el convenio colectivo de aplicación sea de ámbito superior al de empresa éste podrá establecer los términos y las condiciones y fijar las reglas de complementariedad para que la negociación del plan se desarrolle en la empresa que esté obligada a ello, con orientaciones sobre aquellas materias susceptibles de tratamiento en la elaboración de los planes de igualdad por las empresas obligadas.

A este respecto, los "términos" y las "condiciones" deberían permitir ajustar la elaboración del plan a las circunstancias de la empresa y a las características del sector. De otra parte, las "reglas de complementariedad" deberían preservar la homogeneidad de las

condiciones de trabajo que el convenio colectivo regula para el conjunto de las empresas de ese sector.

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

- En los convenios de empresa de más de 250 trabajadores el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios (Art. 85.2.a) ET y 45 LOIEMH).
- La Ley define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio de que se puedan establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (Art. 46.3 LOIEMH).
- Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad. Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos podrán atribuir a sus comisiones paritarias el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad (Art. 47 LOIEMH).

A la vista de lo anterior, se puede concluir que la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine, por tanto, un modelo uniforme de plan, ya que, cada empresa obligada deberá elaborar el suyo a la vista de su situación. La Ley permite a los negociadores:

- Definir los contenidos del plan de igualdad.
- o Determinar el conjunto de materias a contemplar.
- Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar.
- Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.
- Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
- **41.- Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.-** La Ley remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario:
  - El establecimiento de los términos en que el trabajador ejercitará el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
    - "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella" (Art. 34.8 E.T.).
  - El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercitará el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

"Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

### 42.- Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.-

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

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

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

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

43.- Las Recomendaciones a seguir acerca de la presentación del convenio colectivo.- Para que el convenio colectivo que ha sido negociado y concluido según el Título III del E.T. alcance eficacia jurídica normativa y personal general, el Art. 90.2 del E.T. establece la obligación de presentarlo para la tramitación administrativa de registro, depósito y publicación ante la 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 E.T. confiere a la Autoridad Laboral que concrete en el análisis del articulado del convenio colectivo por si éste conculcara la legalidad vigente, tanto en su contenido como en el procedimiento de negociación. Y a este respecto, velará en particular por el respeto al principio de igualdad, para lo cual podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas (art. 90.6 E.T.).

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 E.T. no conlleva ninguna decisión administrativa sobre la

legalidad o ilegalidad del convenio, por ser ésta materia ajena a la competencia administrativa, pudiendo la Administración únicamente iniciar de oficio el procedimiento de impugnación judicial del convenio. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias lo pondrás además en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas (art. 90.6 E.T.).

#### 14.- LA HOJA ESTADÍSTICA

44.- Las recomendaciones a seguir.- En cuanto a la hoja estadística de los convenios colectivos a rellenar por las partes negociadoras, resulta oportuno resaltar la enorme importancia de éstas, no percibida en ocasiones por los que deben elaborarlas, dado que a su través es posible efectuar un balance y una valoración de la negociación colectiva al proporcionar datos estadísticos de un enorme interés y facilitar el control de legalidad de los convenios en temas tales como, por ejemplo, los ámbitos funcionales o la legitimación de las partes. A este respecto, téngase en cuenta además que, a falta de un archivo público que arroje datos fiables, la jurisprudencia se sirve en ocasiones de los parámetros recogidos en las Hojas Estadísticas del Convenio Colectivo para pronunciarse sobre la suficiente representatividad de las asociaciones empresariales (STS de 20 de marzo de 2007, Ar/120011).

Por todo ello, se recomienda muy encarecidamente que ambas partes se impliquen en la contestación de las distintas cuestiones que aparecen en la hoja estadísitica, 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.

#### 15.- UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR

**45.-** 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 claúsulas, 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 NEGOCIACION 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 2007 (BOE DE 24 DE FEBRERO DE 2007).
- **10.-** ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007 (BOE DE 14 DE ENERO DE 2008).
- 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. <u>CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978)</u>: 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, incluíra las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

## 2. <u>ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995)</u>

**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

#### **CAPITULO I**

#### **Disposiciones generales**

#### Sección 1<sup>a</sup>. NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS

#### Artículo 82. Concepto y eficacia.

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

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

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

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

#### Artículo 83. Unidades de negociación

- **1.** Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
- 2. Mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de

carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

**3.** Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

#### Artículo 84. Concurrencia.

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

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

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

#### Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**2.** A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- **b)** En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.
- **3.** Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:
  - a) Determinación de las partes que los conciertan.
  - **b)** El ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
  - c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
  - **d)** Formas y condiciones del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
  - e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

#### Artículo 86. Vigencia.

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

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

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

#### Sección 2ª. LEGITIMACIÓN

#### Artículo 87. Legitimación.

Estarán legitimados para negociar:

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

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

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

- **2.** En los convenios de ámbito superior a los anteriores:
  - a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
  - **b)** Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no

trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
- **3.** En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.
- **4.** Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.
- **5.** Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

#### Artículo 88. Comisión negociadora.

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

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

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

- **3.** En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.
- **4.** La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

#### CAPITULO II

#### **Procedimiento**

#### Sección 1ª. TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

#### Artículo 89. Tramitación

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

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

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

- 1. En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
- **2.** En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.
- **3.** Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

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

#### Artículo 90. Validez.

- **1.** Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- 2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.
- **3.** En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.
  - 4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.
- **5.** Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.
- **6.** Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 91. Aplicación e interpretación.

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

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

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

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

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

#### Sección 2ª. ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

#### Artículo 92. Adhesión y extensión.

- 1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.
- **2.** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrá, extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

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

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

#### Disposición Transitoria Sexta. Ordenanzas de Trabajo

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

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

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

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

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

## Disposición Final Segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Se crea una Comisión Consultiva Nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un

catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin prejuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

### 3. <u>REAL DECRETO 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 junio de 1981).</u>

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

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

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

#### Artículo 1.

- 1. Se crea un Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Igualmente, existirá un Registro de Convenios en cada una de las Delegaciones de Trabajo y en las sedes de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas que tengan atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo.
- **2.** Los asientos registrales se llevarán a cabo en libros habilitados a tal fin, visados por la autoridad laboral competente.
- **3.** El depósito de los convenios, una vez registrados, queda encomendado al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (hoy desaparecido y sustituido por las distintas Administraciones Laborales).
- **4.** Tanto los registros como el depósito de convenios tendrán el carácter de públicos.

#### Artículo 2.

Serán objeto de inscripción en los indicados Registros:

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

- **b)** Los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Estatuto, sus revisiones, y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.
- c) Los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el artículo 83 del mismo texto legal.
- d) Las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del repetido Estatuto, así como las sentencias firmes recaídas en dichos procedimientos.
- **e)** Los acuerdos de las Comisiones Paritarias, en desarrollo de cláusulas determinadas, y las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas convencionales o resuelvan definitivamente discrepancias planteadas en conflicto colectivo.
- f) Las disposiciones sobre extensión de un convenio previstas en el artículo 92.2 del Estatuto y cualquier otro acuerdo, laudo arbitral o pacto que legalmente tenga reconocida eficacia de convenio.

#### Artículo 3.

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

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

De todo asiento se dará comunicación a las partes.

#### Artículo 4.

En el supuesto de que la autoridad laboral 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 RDº 1451/1983, de 11 de mayo: Los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, quedan modificados en el sentido de incorporar los siguientes datos: a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a aminusválidos. b) Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezca, como medida de empleo

selectivo, la reserva, con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos).

#### Artículo 7.

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

#### Artículo 8

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

#### Artículo 9

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

#### **DISPOSICIONES FINALES**

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

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

## 4. ORDEN DE 24 DE FEBRERO DE 1992 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando NUEVOS MODELOS DE HOJAS ESTADISTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 29 de febrero de 1992).

**Artículo 1.º** La obligación de presentación de las hojas estadísticas es aplicable a los Convenios acordados conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, extensiones, laudos arbitrales y cualquier otro acuerdo o pacto que tenga eficacia de Convenio.

**Art. 2.º 1.** Los modelos oficiales establecidos en la presente Orden son los siguientes:

Hoja estadística de Convenios Colectivos de Empresa.

Hoja estadística de Convenios Colectivos del sector.

- **2.** Las Comisiones negociadoras cumplimentarán las hojas estadísticas correspondientes a los convenios acordados conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, a los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, y a los laudos arbítrales, conforme a los nuevos modelos anexos a esta Orden, presentándolas a la autoridad laboral competente con la documentación y en los plazos que establece el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.
- **3.** La autoridad laboral competente cumplimentará las hojas estadísticas correspondientes a las extensiones de Convenios Colectivos y las remitirá a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de quince días hábiles, a partir de la fecha en que tenga conocimientos de la declaración de extensión.
- **4.** En los Convenios plurianuales, las Comisiones negociadoras deberán presentar la hoja estadística cuando se firme el Convenio, cumplimentando todos los datos que se hayan acordado para los sucesivos años de vigencia, debiendo, asimismo, presentar la hoja estadística en cada uno de los años de vigencia cuando algunas de las cláusulas relativas a los sucesivos períodos no se hubieran acordado definitivamente al suscribir el Convenio y sean objeto de negociación o concreción posteriormente.
- **Art. 3.º** La autoridad laboral cumplimentará en las hojas estadísticas de los Convenios Colectivos registrados en el ámbito de su competencia los apartados correspondientes al código de Convenio y a la fecha de registro por dicha autoridad laboral.

El código de Convenio deberá ser consignado, además, en toda la documentación entregada por la Comisión negociadora a efectos de registro y

depósito, y figurará como identificativo cuando se proceda a la publicación de Convenio en el «Boletín Oficial» correspondiente.

**Art. 4.º** Las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas con funciones transferidas remitirán, en el plazo de quince días hábiles, las hojas estadísticas a la Dirección General de Trabajo del Departamento que, en unión de las directamente recibidas, dará traslado inmediato de las mismas a la Dirección General de Informática y Estadística, unidad responsable de la elaboración de la estadística.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

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

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

# 5. ORDEN DE 10 DE OCTUBRE DE 1996 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), aprobando la ampliación del contenido de las actuales HOJAS ESTADÍSTICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 22 de octubre de 1996).

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

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

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

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

En su virtud, he tenido a bien disponer:

#### Artículo 1.

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

#### Artículo 2.

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

#### Disposición final.

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

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

#### **ANEXO**

Hojas Estadísticas para Convenios de Sector y de Empresa

HOJA ESTADISTICA DE CONV INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACION Escribase a maquina o con letra clara y mayúscula. No cumplimente los los datos referentes a incrementos salariales y del Indice de Precios al Cualquier dato que	Consumo se consignarán con dos decimales. o deberá expresarse en hoja separada haciendo la perinente aciaración.  CION. Código de registro estadístico  Fecha de registro por la Autoridad Laboral  dia mes al
Escribase a maquina o con letra dara y mayúscula. No cumplimente los la constatos referentes a incrementos salariales y del Indice de Precios al Cualquier dato que, por su complejidad, no tenga cabida en el formulario.  TOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRAC.  Código de Convenio  TOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISION NE DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACION EMPRESARIA.  1.1. Representación empresarial:	Consumo se consignarán con dos decimales. o deberá expresarse en hoja separada haciendo la pertinente aciaración.  CION. Código de registro estadístico  Fecha de registro por la Autoridad Laboral  dia mes ai  EGOCIADORA.  AL Y DE LOS TRABAJADORES.
Los datos referentes a incrementos salariales y del Indice de Precios al Cualquier dato que, por su complejidad, no tenga cabida en el formulario.  TOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRAC  Código de Convenio  TOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISION NE  ATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACION EMPRESARIA  1.1. Representación empresarial:	Consumo se consignarán con dos decimales. o deberá expresarse en hoja separada haciendo la pertinente aciaración.  CION. Código de registro estadístico  Fecha de registro por la Autoridad Laboral  dia mes ai  EGOCIADORA.  AL Y DE LOS TRABAJADORES.
Código de Convenio  TOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISION NE DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACION EMPRESARIA  1.1. Representación empresarial:	Fecha de registro por la Autoridad Laboral  dia mes al  ALY DE LOS TRABAJADORES.
TOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISION NE DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACION EMPRESARIA 1.1. Representación empresarial:	EGOCIADORA. AL Y DE LOS TRABAJADORES.
ATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACION EMPRESARIA 1.1. Representación empresarial:	EGOCIADORA. AL Y DE LOS TRABAJADORES.
1.1. Representación empresarial:	
•	Dirección Teléfono
Asociaciones intervinientes	Dirección Teléfono
42 December 14 de les Instituteurs	
1.2. Representación de los trabajadores:  Centrales sindicales intervinientes	Dirección Teléfono
Centrales sinuicales intervinientes	Dirección Teléfona
DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.	,
2.1. Denominación	
2.2. Actividad económica (1):	57777
2.3. Naturaleza del acuerdo:	
Convenio Colectivo	
	este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhicre:
Arbritaje 3 🗍	
Extensión 4 -> En et	este caso, indíquese la denominación del convenio extendido.
Otro 5 En es	este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo:
2.4. Ambito territorial de aplicación:	
	estos casos, indíquese la provincia:
Provincial 2	
Autonómico (2) 3 En es	estos casos, relacione en el ANEXO
	provincias implicadas y el número de
	ajadores afectados en cada una de ellas.
2.5. ¿Es primer convenio? SI NO	1 77 Septe de la Serre del consumir.
2.6. Fecha de constitución de la mesa negociadora:	2.7. Fecha de la firma del convenio:
2.8. Ambito temporal:	
Anual 1 Plunanual 2 Periodo total de vig	
2.9. ¿Se prorroga automáticamente en caso de no existir denuncia e	dia mes año dia mes año expresa? SI NO
2.10. Número de empresas afectadas (3)	
2.11. Número de trabajadores afectados (4)	
	tor. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consignese la que corresponda al
	provincias de una comunidad autônoma. Es interautonômico cuando afecta a varias
provincias de distintas comunidades autónomas. Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.	
	íodo de vigencia del mismo. Se excluirán los trabajadores de las empresas del sector que

cumplimentarán  Período de efect  Retribuciones sa  GRUPOS DE DTIZACION  1 Ing 2 Ing	ICO AÑO DE VIGENCIA ( en los apartados 3. (2) y 3. (3)	dua mes año	nasta dia mes año	nvenio≘ plurianuales, s
cumplimentarán  Período de efect  Retribuciones sa  GRUPOS DE DTIZACION  1 Ing 2 Ing	en los apertados 3. (2) y 3. (3) tos ecónomicos: desde tlariales anuales por trabajador CATEGORIAS	dia mes año según categoría (5):	nasta	nvenio≗ plurianuales, s
cumplimentarán  Período de efect  Retribuciones sa  GRUPOS DE DTIZACION  1 Ing 2 Ing	en los apertados 3. (2) y 3. (3) tos ecónomicos: desde tlariales anuales por trabajador CATEGORIAS	dia mes año según categoría (5):	nasta	
. Retribuciones sa GRUPOS DE DTIZACION 1 Ingr	alariales anuales por trabajador CATEGORIAS	dia mes año según categoría (5):		
GRUPOS DE DTIZACION  1 inge	CATEGORIAS	según categoría (5):		
DE DTIZACION  1 Inge		Retribuciones garantizadas		
DE DTIZACION  1 Inge			Petribuciones garantizadas	Número de
2 Ingo		en el período o año anterior (6) (pesetas/año)	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual (7) (pesetas/año)	trabajadores afectados (8)
	enieros y Licenciados			
	enieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	-		
3 Jefe	es Administrativos y de Taller,			
4 Ayu	idantes no titulados			-
	ciales administrativos			
6 Sub	palternos			)
7 Aux	ciliares Administrativos			
8 Office	ciales de 1ª y 2ª			
9 Ofic	ciales de 3ª y Especialistas			
10 Pec	ones	 		
11 Tra	bajadores menores de 18 años			
-		SI Precios de Consumo (IPC)? SI la revisión, el período al que está referido o	NO : En caso afirmativo, indiquese	
increme revisión	nto del IPC al que se condiciona	Precios de Consumo (IPC)? SI	NO : En caso afirmativo, indiquese	a continuación el valor de
increme revisión Valor de	nto del IPC al que se condiciona :	Precios de Consumo ( IPC ) ? SI la revisión, el período al que está referido o	NO En caso afirmativo, indiquese dicho incremento del IPC y la fecha de el sobre	a continuación el valor de
increme revisión Valor de Período	nto del IPC al que se condiciona : el incremento del IPC en % :	Precios de Consumo (IPC)? SI la revisión, el período al que está referido de IPC de IP	NO En caso afirmativo, indiquese. dicho incremento del IPC y la fecha de el	a continuación el valor de lectos económicos de la
increme revisión Valor de Período Fecha d	into del IPC al que se condiciona : el incremento del IPC en % : de referencia del incremento del  le efectos econômicos de la revisi	Precios de Consumo (IPC)? SI la revisión, el período al que está referido de la revisión de la mes año	NO	a continuación el valor de lectos económicos de la
increme revisión Valor de Período Fecha d	into del IPC al que se condiciona : el incremento del IPC en % : de referencia del incremento del  le efectos econômicos de la revisi	Precios de Consumo (IPC)? SI la revisión, el período al que esta referido o IPC:  da mes año  ón:  dia mes año	NO	a continuación el valor de lectos económicos de la
increme revisión Valor de Período Fecha d	into del IPC al que se condiciona : el incremento del IPC en % : de referencia del incremento del  le efectos econômicos de la revisi	Precios de Consumo (IPC)? SI la revisión, el período al que esta referido o IPC:  da mes año  ón:  dia mes año	NO	a continuación el valor de lectos económicos de la
increme revisión Valor de Período Fecha d	into del IPC al que se condiciona : el incremento del IPC en % : de referencia del incremento del  le efectos econômicos de la revisi	Precios de Consumo (IPC)? SI la revisión, el período al que esta referido o IPC:  da mes año  ón:  dia mes año	NO	a continuación el valor de lectos económicos de la

31488	Martes 22 octubre 1996	BOE núm. 255
3.2. ¿Se e	establece la estructura del salario? SI NO	
	aso afirmativo, cumplimenterise los siguientes apartados:	7-
	. ¿Se establecen complementos calariales y criterios para su cálculo? SI NO	
	En caso afirmativo, señalense 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	
3.2.2.	2. ¿Se contempla el carácter consolidable de esos complementos? SI 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	
	3.2.2.4. Otros	
3.3. ¿Se €	establece clausula de inaplicación del régimen salarial? SI NO	
	aso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:	
	Se establecen las condiciones para acogerse a dicha cláusula?     SI    NO    SI    NO    N	
3.3.2.		
	En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:  3.3.2.1. La inaplicación del régimen salarial establecido requiere como organo decisorio de "primera instancia";	
	Aprobación por la Comisión Paritaria del convenio Aprobación en el ámbito de la empresa Otra instanc	sia 🗒
	3.3.2.2. ¿Se establecen plazos para solicitar la inaplicación del régimen salarial? SI NO	_
	3.3.2.3. Terminado el período de inaplicación salarial, ¿se contempla la actualización y / o recuperación de los salarios dejados de percibir mencionado período? SI NO	durante el
	En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Actualización de salarios Recuperación de salarios	Ambas :
3.3.3.	3. ¿Se establece algún tipo de procedimiento que permita a la Comisión Paritaria disponer de información sobre las empresas acogidas a la inaplicación, los trabajadores afectados y los incrementos satariales aplicados en esas empresas?	cláusula de
3.4. ¿Se €	establecen retribuciones especificas por el trabajo nocturno?	
4. JORNA	DA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.	
4.1. PRIM	AER O UNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianual	es, se cumplimen-
	n en los apartados 4. (2) y 4. (3) ). I. Indiquese el módulo sobre el que se ha pactado la jornada y el número de horas pactadas por trabajador. (En el caso de que no fu	eran las mismas
	para todos los trabajadores, consignese las que afectan al mayor número de ellos):	
	Módulo semanal: 1 -> Horas/semana Módulo anual: 2 -> Horas/año inhutos	horas
	Módulo semanal y anual: 3 -> Horas/semana y Horas/año horas minutos	
4.1.2	2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el periodo anterior? Si NO	
	En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior cumplimentando sólo el módulo en que se pactó:	
	Módulo semanal: -> Horas/semana	horas
	Módu¹o semanal y anual: → Horas/semana	
4.1.3	horas minutes horas horas  3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos lo consignese el que afecte a la mayoría de los mismos). Cumplimentese únicamente según el módulo en que se ha pactado:	os trabajadores,
	Dias naturales Dias laborables Dias laborables Dias naturales Dias naturales Dias laborables	i kanalang
4,1,4	da 4. ¿Se han pactado puentes u otros dias no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI	NO 🗆
	En caso afirmativo, indiquese el número de días por:  Puentes no recuperables   Otros días no recuperables	
	dias	dias
	pactan distribuciones irregulares de jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO	
-	acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO	40 [.
	ornada continuada de más de seis horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? Si en acumulables los descansos semanales de "día y medio" en periodos de calorce dias? SI NO	NO [
		٠

BOE núm. 255 Martes 22 octubre 1996	31489
4.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO	
En caso afirmativo, cumpliméntense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:	
4.6.1. En el trabajo noctumo, ¿se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente? SI NC	
En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados: 4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI \ NO \ \	
4.6.1.1. ¿Se puede ampirar la jornada por enoma de las ocho noras dianas? St.   NO   4.6.1.2. ¿Se establece un período de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho noras de promedio? St.   NO	
4.6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO	4
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:	
4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO 4.6.2.2 ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO NO	ı
4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo noctumo, a turnos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO	
En caso afirmativo, cumpliméntense los que corresponda:	
Noctumo A turnos Peligroso Penoso Tóxico	
4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas?	
4.7. ¿Se fijan periodos concretos para el disfrute de las vaciones anuales? SI · NO	
5. CLAUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACION.	
5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran la continuación? SI NO	
En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  5.1.1. Creación de empleo por jubilación enticipada. (contratos de relevo)	¬
5.1.1. Creación nela 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.	<u>.</u>
5.1.4. Convenion de empreo.  5.1.5. Movilidad geográfica  5.1.6. Movilidad funcional	j .
5.1.7. Otras no contenidas en apartados anteriores.   En este caso, describase et tipo de cláusula:	······
5.2. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO	
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:	
5.2.1. Para el perido de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art. 14 del E.T.? SI NO 5.2.2. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI N	0 🗇
5.2.2. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI No. 3.2.3 Para los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, etc., ¿se acuerda una duración máxima	
de la prevista en el art. 15 del E.T.? SI NO	
5.2.4 ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:	
5.2.4.1. ¿Se pacta una duración distinta al mínimo y máximo establecido legalmente? SÍ 🔲 NO 🗍	
5.2.4.2. ¿Se pactan periodos de prueba distintos a los máximos previstos legalmente? SI NO	
5.2.4.3. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO S.  5.2.5. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de aprendizaje? SI NO	
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:	
5.2.5.1. ¿Se pacta una duración distinta al minimo y máximo previstos legalmente? SI 📋 NO	
5.2.5.2. ¿Se pacía el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI [ ] NO [ ] En caso afirmativo ¿se ha paciado un tiempo de formación teórica superior	
al mínimo establecido legalmente?  SI NO   5.2.5.3. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente?  SI NO	
5,2.5.3. ¿Se pacian retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO El N	
Superiores en todos los períodos [ Inferiores en todos los períodos [ Variables según los períodos [	
5.2.6. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?	
En caso afirmativo, ¿se ha paciado el número minimo de horas de prestación de servicios? SI NO	
En caso afirmativo, consignese el número mínimo de horas pactadas:	
Minimo semanal Minimo mensual horas	
5.2.7. Para los contratos temporales, ¿se pacta el numero máximo de trabajadores a contratar en función de la plantilla de la empresa? SI	ио 🗀
En caso afirmativo, consignese el porcentaje máximo:  %	J
5.2.8. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO	

CLAUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.  11. ¿Se has pactado sobre algunas de las clásculas relativas a horas extracrdinarias que figuran a continuación? SI NO    En caso adimitario, estripordinadas   61.2 Reducción respecto al tope máximo legal   61.4 Otras no contenidas en apurados anteriores   -> En este caso, describados (espa de ciusulas sobre profesionada)   61.4 Otras no contenidas en apurados anteriores   -> En este caso, describados (espa de ciusulas sobre profesionada)   61.4 Otras no contenidas en apurados anteriores   -> En este caso, describados en lega de ciusulas sobre publicación espacio al tope máximo legal   61.4 Otras no contenidas en apurados anteriores   -> En este caso, describados en lega de ciusulas sobre publicación espacio de terepos queneros as previotos legalmente? SI NO    En caso adimitados, ¿es suedes acumplicación espacio de deceanes? SI NO   CLAUSULAS SOBRE JUBILACIÓN   7.1.2 Clásculas sobre publicación? SI NO   En caso adimitados, señabes e confinidados de resiltar horas extraordinarias? SI NO   CLAUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES   7.1.1 Clásculas sobre publicación odigatoria   7.1.2 Clásculas de esternido a la jubilación voluntaria   7.1.2 Clásculas sobre publicación cológatoria   7.1.2 Clásculas de esternido a la jubilación voluntaria   7.1.2 Clásculas sobre publicación cológatoria   7.1.2 Clásculas de esternido a la jubilación voluntaria   7.1.2 Clásculas cológicas sobre que prestación:   8.1.3 Enteriordia continuato, indiqueses sobre formación profesional?   8.1.3 Enteriordia continuato, indiqueses sobre forma		Martes 22 octubre 1996 BC	DE núm. 259
1.1. ¿Se ha pactado srône algunals de las clatusclas relativas a horas extracrdinarias que figuran a continuación? SI  NO    Cro cos afirmativo, unásees a continuación el tipo de discusión. 6.1.1. Eliminação de horas entracordinarias   6.1.2. Renúcción respecto al año anterior    -> En este caso, describase en apartados anteriores.   -> En este caso, describase en apartados anteriores   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas sobre públicados profesional   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lipo de cidusulas   -> En este caso, describase en lip	. CLAUSI	ULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.	.] +
En caso affirmativo, perhitories a continuación el tipo de cidasulas:  6.1.1. Eliminación de horas entracordinarias  6.1.2. Reducción respecto al tope interior mismo logal  6.1.3. Reducción respecto al tope interior mismo logal  6.1.4. Obras no confereidas en apartados anteriores> En este caso, describase el tipo de cidasula.  6.2. ¿Se opta por compensar las horas extracordinarias mediante abono dinerario?  6.1.2. Se opta por compensar las horas extracordinarias mediante abono dinerario?  6.2. ¿Se opta por compensar las horas extracordinarias mediante telempo de descanció?  6.3. ¿Se opta por compensar las horas extracordinarias mediante telempo de descanció?  6.4. ¿Se opta por compensar las horas extracordinarias mediante telempo de descanció?  6.4. ¿Se opta por compensar las horas extracordinarias  6.5. ¿Se opta por compensar las horas extracordinarias  6.6. ¿CLAUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.  7.1. ¿Clausulas sobre públicación?  7.1. ¿Clausulas sobre públicación obligatoria  8.1. ¿De han establecida complementos reributivos sobre eligian tipo de prestación social?  8.1. ¿Se han establecida complementos reributivos sobre eligian tipo de prestación social?  8.1. ¿Se han establecida complementos reributivos sobre eligian tipo de prestación social?  8.1. ¿Se han establecida complementos reributivos sobre eligian tipo de prestación social?  8.1. ¿Se establecen planes de penetiones?  8.1. NO  8.1. ¿Se establecen pipor en apartados anteri			4
6.1.3. Reducation respecto al tope missimo legal   6.1.4. Otros no contenidas en apartados anteriores:  > En este caso, describase ol tipo de cisiossia.  6.2. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario?   SI   NO   En caso afirmativo, ¿se violoración es superior a la de la hora ordinaria?   SI   NO   En caso afirmativo, ¿se vuelora acumurar y distritur en periodos de tempo superiores a los previstos legalmente?   SI   NO    6.4. ¿Se establece a todigatorised de resilizar horas extraordinarias mediante tiempo de descanso?   SI   NO    6.4. ¿Se establece a todigatorised de resilizar horas extraordinarias?   SI   NO    6.1. ALUSULAS SOBRE JUBILACION.  7.1. ¿Ciausulas sobre jubilación complementos retributivos sobre algún tipo de prestatión social?   SI   NO    6.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestatión social?   SI   NO    6.1.2. Invalidas complementos retributivos sobre algún tipo de prestatión social?   SI   NO    6.1.2. Invalidac complementos retributivos sobre algún tipo de prestatión social?   SI   NO    6.1.2. Invalidac complementos retributivos sobre algún tipo de prestatión social?   SI   NO    6.1.2. Invalidac complementos retributivos sobre algún tipo de prestatión social?   SI   NO    8.1.4. Cufandad   8.1.5. Enfermentos aportical y suspermation se empleo.  8.1.6. Natermidad   8.1.6.			
6.2. (Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario?   SI   NO			
6.2. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante tabono dinerario? SI NO    En caso afirmativo, ¿su velocación es superior a la de la hota ordinaria? SI NO    En caso afirmativo, ¿su velocación es superior a la de la hota ordinaria? SI NO    En caso afirmativo, ¿su velocación es superior a la de la hota ordinaria? SI NO    En caso afirmativo, ¿su velocación es extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO    En caso afirmativo, ¿su pueden accumiar y distribut en periodos de tempo superiores a los previdos legalmente? SI NO    CLAUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.  7.1. ¿Se han pactado clássulas sobre jubilación? SI NO    En caso afirmativo, sobre piblición ordigatoria    7.1.1. Clausulas SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES  8.1. ¿Se han restablecido complementos retributivos sobre algúa fispo de prestación social? SI NO    En caso afirmativo, indiquese sobre que prestación:  8.1. ¿Se han restablecido complementos retributivos sobre algúa fispo de prestación social? SI NO    En caso afirmativo, indiquese sobre que prestación:  8.1. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.  8.1. Peremipico parcial y los suspensión de empleo.  8.1. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.  8.1. Peremipico parcial y los suspensión de empleo.  8.1. Peremipico parcial de los de cidassulas sobre formación profesional?  9.1. Per la cos afirmativo, esculpitar en materia de seguridad y	6.1.3.		te caso, descrí-
En caso alfimativo, ¿su vistoración es superior a la de 1s hora ordinaria? SI NO    En caso alfimativo, ¿se pudeña acumiar y dishtutar en periodos de tiempo de descanad? SI NO    En caso alfimativo, ¿se pudeña acumiar y dishtutar en periodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO    6.4. ¿Se establece la obligatoridad de resilizar horas extraordinarias? SI NO    CLAUSULAS SOBRE JUBILACION.  7.1. ¿Se han pactado cidasvaltas sobre jubiliacion? SI NO    En caso alfimativo, serálesse a continuación el tipo de cidausula: 7.1.2 Cidausulas sobre jubiliacion obligatoria    7.1.1 Cidausulas sobre jubiliacion obligatoria    7.1.2 Cidausulas sobre jubiliacion obligatoria    7.1.2 Cidausulas sobre jubiliacion obligatoria    7.1.2 Cidausulas sobre jubiliacion obligatoria    7.1.3 Cidausulas sobre jubiliacion obligatoria    7.1.4 ¿Se han establecido complémentos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO    En caso alfimativo, indiperes sobre que prestación:  8.1.1 "Diciperes sobre que prestación:  8.1.2 Accidente de tabalos y entermedad protesional.  8.1.3 En Entermedad comin.  8.1.4 Corlandad.  8.1.5 Entermedad comin.  8.1.6 Determipo parcial y/los suspensión de empleo.  8.1.5 Otras no contenidas en apartados anteriores:   -> En este caso, describase el tipo de cidausula:  8.2 ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO    CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  9.1.4 Cidas no contenidas en apartados anteriores.   -> En este caso, describase el tipo de cidausula:  9.1.4 Cidas no contenidas en apartados anteriores.   -> En este caso, describase el tipo de cidausula:  10. ¿Es establecen programas de prevención de riesgos? SI NO    10.1.4 ¿Es establecen en programas de prevención de riesgos? SI NO    10.2 ¿Se establecen en programas de prevención este riesgos? SI NO    10.5.1 ¿Se la de formación profesion ai de los objegados de prevención de filamento de lección destino ai de los objegados de prevención del personal SI NO    10.5.1 ¿Se canorita un craéfic horiam en materia de seguridados de preven		vesc er tipv de davstria.	
En caso alfimativo, ¿su vistoración es superior a la de 1s hora ordinaria? SI NO    En caso alfimativo, ¿se pudeña acumiar y distintar en periodos de tiempo de descanad? SI NO    En caso alfimativo, ¿se pudeña acumiar y distintar en periodos de tiempo superiorea a los previstos legalmente? SI NO    6.4. ¿Se establece la obligatoridad de resilizar horas extraordinarias? SI NO    CLAUSULAS SOBRE JUBILACION.  7.1. ¿Se han pactado cidasustas sobre jubilacion? SI NO    En caso alfimativo, señálese a continuación el lipo de cidausula: 7.1.2 Cidausulas sobre jubilación voluntaria    7.1.1 Cidausulas sobre jubilación ordigatoria    7.1.2 ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO    En caso alfimativo, indiperes sobre que prestación:  8.1.1, ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO    En caso alfimativo, indiperes sobre que prestación:  8.1.2, Cidandad.  8.1.3, Linvalidez.  8.1.4, Orlandad.  8.1.5, Entermedad comin    8.1.6, Natermidad    8.1.7, Accidende de tababay y enfermedad protesional.  8.1.8, Determipo parcial y los auspensión de empleo.  8.1.9, Orlas no contenidas en apartados anteriores.   -> En este caso, describase el tipo de cidusula:  8.2, ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO    CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  8.1, ¿Se han pactado cidusulas sobre formación profesional? SI NO    8.1, ¿Se han pactado cidusulas sobre formación profesional? SI NO    6.1, ¿Se han pactado cidusulas sobre formación profesional? SI NO    8.1, ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y saltud? SI NO    8.1, ¿Se han pactado cidusulas sobre formación profesional? SI NO    8.1, ¿Se establecen en programa de prevención de riesgo? SI NO    8.1, ¿Se establecen en programa de prevención de riesgo? SI NO    8.1, ¿Se establecen en programa de prevención de sinto al de los organos de revención de fisintos a los previstos legalmente? SI NO    8.1, ¿Se establecen en concidina de riesgo de delegados sis orgenecina del personal?	6.2. ¿So o	opta por compensar las horàs extraordinarias mediante abono dinerario? SI 디 NO 디	
E.3. ¿Se opta por compensar las horas extracrdinarias mediante tiempo de descanso? SI NO En caso afirmativo, per pusiden acumular y estriture ne periodos de tiempo superiores a los previotos legalmente? SI NO 6. ¿Se establece la obligationidad de realizar horas extraordinarias? SI NO 6. **  CLAUSULAS SOBRE JUBILACION. 7.1. ¿Se han pactado cilausulas sobre jubilación? SI NO En caso afirmativo, señalese a confinuación el tipo de cidusula: 7.1.1. Clasualus sobre jubilación? SI NO 7.1.2. Cilauquis se estimulo a la jubilación voluntaria 7.1.1. Clasualus sobre jubilación roligatoria 7.1.2. Cilauquis de restimulo a la jubilación voluntaria 7.1.1. ¿Se han pactado cilausulas sobre jubilación? SI NO 8. **  CLAUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES 8.1.1. "Se han establecido complementor stributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO 8.1.1. "Diciación indiquese sobre qué prestación: 8.1.1. "Diciación indiquese sobre qué prestación: 8.1.2. Accidente de trabajo y entermedad portesional. 8.1.6. Entermodad común 8.1.6. Accidente de trabajo y entermedad portesional. 8.1.6. Detempleo parcial y/os suspensión de empleo. 8.1.6. Maternidad 8.1.7. Accidente de trabajo y entermedad portesional. 8.1.6. Detempleo parcial y/os suspensión de empleo. 8.1.6. Maternidad 8.1.7. Accidente de trabajo y entermedad portesional. 8.1.6. Petempleo parcial y/os suspensión de empleo. 8.1.6. Maternidad 9. **  CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL. 9.1.2. Ayudas de estucio para el trabajador. 9.1.3. Permissos retributidos para las formación 9.1.4. Ques establecen en apartados anteriores. 9. **  En este caso, describase el tipo de cidausula: 9.1.1. Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estucio para el trabajador. 9.1.3. Permissos retributidos para las formación 9.1.4. Ques establecen excendenciente o materia de seguridad y asilud? SI NO 6. **  10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO 7. **  10.2. ¿Se establecen excendenciente de prevención de lesgoa? SI NO 7. **  10.3. ¿Se establecen excendenciente de delegadoxías de prevenció			
En caso alfimativo, ¿se pueden acumular y distritar en periodos de tiempo superiores a los previstos legalimente? SI NO  6.4. ¿Se establece la obligatorisdad de realizar horas extraordinarias? SI NO  CLAUSULAS SOBRE JUBILACION.  7.1. ¿Se han pactado claisustas sobre jubilitación? SI NO  7.1. ¿Se han pactado claisustas sobre jubilitación? SI NO  7.1. Citausulas sobre jubilitación ordigatoria  7.1. ¿Citausulas sobre jubilitación ordigatoria  7.1. ¿Citausulas sobre jubilitación ordigatoria  7.1. Citausulas sobre jubilitación ordigatoria  7.1. Citausulas sobre jubilitación ordigatoria  7.1. Citausulas sobre jubilitación ordigatoria  8.1. ¿Se han establecido complementos retrituitivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO  En caso afirmativo, indiquese socre que prestación:  8.1. ¿La invalidez  8.1. ¿La invalidez  8.1. ¿La invalidez  8.1. ¿Citausulas sobre termación profesional  8.1. ¿B. Detempino parcial y los suspensión de empleo  8.1. ¿La invalidez  8.1. ¿Citausulas sobre formación profesional? SI NO  En caso afirmativo, señdiese a continuación el lipo de citausulas  9.1. ¿Se han pactado cidassulas sobre formación profesional? SI NO  En caso afirmativo, señdiese a continuación el lipo de citausulas  9.1. ¿Pan de formación  9.1. ¿Se natura pactado cidassulas sobre formación profesional? SI NO  10. CLAUSULAS SOBRE SALUD LABORAL  10. ¿Se establecen prainta y Salud? SI NO  10. La ¿Se establecen cursilios en materia de seguridad y adaud? SI NO  10. La ¿Se establecen exponentimento medico anusta a cargo de la Empresa? SI NO  10. La ¿Se establecen exponentimento medico anusta cargo de la Empresa? SI NO  10. La ¿Se establecen exponentimento medico anusta cargo de la Empresa? SI NO  10. La ¿Se establecen exponentimento medico anusta cargo de la Empresa? SI NO  10. La ¿Se establecen exponentimento de delegadoria de prevención delipidas? SI NO  10. La ¿Se general a mántito, serioles lo que proce			
6.4. (Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO    CLAUSULAS SOBRE JUBILACION. 7.1. (26 han pactado clausulas sobre jubilacion? SI NO    En caso afirmativo, señálese a continuación el lipo de cláusula: 7.1. Cláusulas SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES 8.1. (25 han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO    En caso afirmativo, indipeses sobre qué prestación: 8.1.1. Jubilación 8.1.2. Orfandad. 8.1.3. Viudeciad   8.1.4. Orfandad. 8.1.7. Accidente de trabajo y entermedad profesional: 8.1.8. Orfandad. 8.1.7. Accidente de trabajo y entermedad profesional: 8.1.8. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo. 8.1.9. Orban contenidis en apartados anteriores:  8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO    CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL. 8.1.2. Para pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO    En caso afirmativo, señálese a continuación el lipo de ciáusula: 9.1.1. Plan de formación   9.1.4. Oras no contenidis en apartados anteriores:	_		
CLAUSULAS SOBRE JUBILACION. 7.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO En caso afirmativo, señáleso a continuación el tipo de cláusula: 7.1.1. Cláusulus sobre públición odigatoria 7.1.2. Cláusulus de estimulio a la jubilación voluntaria 7.1.2. Cláusulus 8.1.3. Videdad 8.1.3. Accidente de trabajo y enfermedad profesional. 8.1.4. Ordanda. 8.1.4. Ordanda. 8.1.5. Enferience 8.1.5. Enferience 8.1.5. Enferience 8.1.5. Ordanda. 8.1.6. Maternidad 9.1.5. Enferience 8.1.5. Ordanda. 8.1.6. Maternidad 9.1.5. En estic caso, describase el tipo de cláusulus 8.1.5. Desempico parcial y/o suspensión de empleo. 8.1.5. En estic caso, describase el tipo de cláusulus 9.1.1. Para de formación profesional? SI NO 8.1.5. Permiscos retribuidos para la formación 9.1.4. Ordas no contenidas en apartados arrieríores. NO 9.1.4. Establece reconocimiento médico aruali a cargo de la Empresa 7.5. NO 9.1.4. ¿Se establecea programas de prevención de riesgos? SI NO 9.1.4. ¿Se establecea reconocimiento médico aruali a cargo de la Empresa 7.5. NO 9.1.4. ¿Se establecea estimulas de desdignación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO 10.5.1. ¿Se figu un ámbito de elección distinto al de los órganos de especanción del personal? SI NO 9.1.5.1. Se figu un ámbito de elección distinto al de los órganos de represención del personal? SI NO 9.1.5.1. NO 9.1.5.1. Se concreta un crédito briar mesasual para los Delegados de Prevención 7.5. NO 9.1.5. NO 9.1.5.2.			
7.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO En caso afirmativo, señálesc a continuación el tipo de cláusula:  7.1.1. Clausulas SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES  8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO En caso afirmativo, indiquese socie que prestación:  8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO	_		
7.1.1. Clausulas sobre jubilación obligatoria 7.1.2. Clausulas de estimulo a la jubilación voluntaria 7.1.2. Clausulas SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES  8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación socia? SI NO 8.1.2. Invalidoz. SI NO 8.1.2. Invalidoz. SI NO 8.1.3. Vudedad 8.1.5. Entermodad común. 8.1.4. Orlandad. 8.1.5. Entermodad común. 8.1.5. Vudedad 8.1.5. Entermodad común. 8.1.6. Maternidad 8.1.5. Entermodad profesional. 8.1.6. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo. 8.1.6. Maternidad 9.1. Se establecen planes de pensiones? SI NO 6. CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL. 9.1. Ze han pactado clásusulas sobre formación profesional? SI NO 6. S.1. ¿Se han pactado clásusulas sobre formación profesional? SI NO 9.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores. NO 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. NO 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. NO 9. NO			
CLAUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES			
8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO  En caso afirmativo, incliquese socire qué prestación:  8.1.1. Jubilación  8.1.2. Invalidez  8.1.3. Viudedad  8.1.5. Entermedad 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. Oyas no contenidas en apartados anteriores  En este caso, describase el tipo de cidusula:  8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO  CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  9.1.2. Se han pactado cidusulas sobre formación profesional? SI NO  En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cidusula:  9.1.1. Pian de formación  9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador  9.1.3. Permisos retribuidos para la formación  9.1.4. Quas no contenidas en apartados anteriores  En este caso, describase el tipo de cidusula:  9.1.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO  10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO  10.4. ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  10.5. ¿Se establecen excellos elección deficialdo al cargo de la Empresa? SI NO  10.5. ¿Se establecen a interior de defección distinito al de los disganos de reprevención distinitos a los previstos legalmente? SI NO  10.5. ¿Se condifica el número de delegados/sa de prevención elegibles? SI NO  10.5. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/sa de prevención distinitos a los previstos legalmente? SI NO  10.5. ¿Se concreta un crédito hariario massacia para los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.6. ¿Se concreta un crédito hariario massacia para los Delegados de Prevención que puderan elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO  10.6. ¿Se concreta un crédito hariario de los delegados de prevención que puderan elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO  10.6. ¿Se concreta un crédito hariario de los delegado			
En caso afirmativo, indiquese soore qué prestación:  8.1.1. Jubilación  8.1.2. Irvalidez.   8.1.3. Viudedad   8.1.5. Enfermedad común   8.1.5. Maternidad   8.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.   8.1.8. Detampleo parcial y/o suspensión de empleo.   8.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores.   Si   NO    8.2. ¿Se establecen planes de pensiones?   Si   NO    8.2. ¿Se establecen planes de pensiones?   Si   NO    8.2. ¿Se establecen planes de pensiones?   Si   NO    8.3. SOBRE FORMACION PROFESIONAL.   9.1. ¿Se han pactado ciásusulas sobre formación profesional?   Si   NO    8.3. Permisos retribuidos para la formación   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. Quas no contenidas en apartados anteriores.   >> En este caso, describase el tipo de clásusula:    9.1.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud?   Si   NO    10.2. ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud?   Si   NO    10.3. ¿Se establecen exconocimiento médico anual a cargo de la Empresa?   Si   NO    10.5. ¿Se establecen reconocimiento médico anual a cargo de la Empresa?   Si   NO    10.5. ¿Se establecen internación de delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente?   Si   NO    10.5. ¿Se establecen de delegados sincicio de los objegados de Prevención distintos a los previstos legalmente?   Si   NO    10.5. ¿Se contreta un crédicio troiario massual para los Delegados de Prevención personal?   Si   NO    En caso afirmativo, señálese lo que proceda:   Se aumenta   Se reduce    10.5. ¿Se concreta un crédicio troiario massual para los Delegados de Prevención para su formación?   Si   NO    10.6. ¿Se concreta un crédicio troiario massual para los Delegados de Prevención para su formación?   Si   NO    10.7. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención que puderan elegirse a nivel de empresa/cortro de trabajo?   Si   NO    10.8. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica?			
8.1.2. Invalidez.	_		
8.1.4. Orfandad.   8.1.5. Enfermedad común   8.1.6. Materiolad   8.1.7. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.   8.1.8. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo.   8.1.8. Otras no contenidas en apartados anteriores.   -> En este caso, describase el tipo de cláusula   8.1.8. Otras no contenidas en apartados anteriores.   -> En este caso, describase el tipo de cláusula   8.1.2. ¿Se establecen planes de pensiones? SI   NO			West-
8.1.7. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.  8.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores.			
8.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores.			Depriment
8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO  CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  9.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cidusula:  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  Den este caso, describase el tipo de cláusula:  9.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores  Den este caso, describase el tipo de cláusula:  0. CLAUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.  10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO  10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO  10.3. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO  10.4. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO  10.5. ¿Se establecen existenas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO  10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención del personal? SI NO  10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención del personal? SI NO  10.5. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trebajadores y/o delegados sindicales? SI NO  10.6. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.7. ¿ Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.8. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.8. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.8. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.8. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.8. ¿Se co			
0. CLAUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.  10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO 1  10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO 1  10.3. ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO 1  10.4. ¿Se establecen reconoclmiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO 1  10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO 1  10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO 1  10.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO 1  10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? SI NO 1  En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce 1  10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicates? SI NO 1  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabejadores y/o delegados/as sindicates 1  10.6. ¿Se concreta un crédito horario mensuai para los Delegados de Prevención? SI NO 1  10.7. ¿ Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO 1  10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO 1  En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO 1  10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO 1	9.1. ¿Se h	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL. nan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO	
10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form	
10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form	
10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form	
10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO SI	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form  Otras no contenidas en apartados anteriores. — En este caso, describase el tipo de cláusula:	
10.3. ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO SI NO SI NO SI NO SI NO SI SE establece reconoclmiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO SI NO SI SE establece reconoclmiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO SI NO SI SI SI NO SI SI SI SI NO SI	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  . Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form.  . Otras no contenidas en apartados anteriores. — En este caso, describase el tipo de cláusula:  . SULAS SOBRE SALUD LABORAL.	
10.4. ¿Se establece reconoclmiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO 10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO 10.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO 10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? SI NO 10.5.3. ¿Se pemite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados/as sindicales? SI NO 10.5.3. ¿Se pemite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados/as sindicales? SI NO 10.5.3. ¿Se concreta un crédito horario mensuai para los Delegados de Prevención? SI NO 10.5.3. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención? SI NO 10.5.3. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO 10.5.3. NO 10.5.3. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO 10.5.3. NO 10.5. NO 10.5.3. NO 10.5.3. NO 10.5.3. NO 10.5. NO 1	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4. 10. CLAUS	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO saso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form.  Otras no contenidas en apartados anteriores. — En este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO	
En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4. 10. CLAUS 10.1. ¿Exi	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO saso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form.  Otras no contenidas en apartados anteriores. Pen este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO NO RESIDIA RESIDIA NO RESIDIA RESI	
10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO 10.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO 10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? SI NO 10.5.3. ¿Se pemite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO 10.5.3. ¿Se pemite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO 10.5.3. ¿Se pemite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO 10.5.3. ¿Se concreta un crédito horario mansuai para los Delegados de Prevención? SI NO 10.5. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO 10.5.3. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO 10.5.3. NO 10.5. NO 1	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4. 10. CLAUS 10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. > En este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO   e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO	
10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? SI NO En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce 10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicates? SI NO En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trebajadores/as Delegados/as sindicates Delegados/as sindicates NO Delegados/as sindicates NO Delegados/as sindicates NO Delegados/as sindicates NO NO DELEGADOS DELE	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS 10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado ciáusulas sobre formación profesional? SI NO  caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de ciáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. > En este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO   e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   e establece reconoclmiento médico anual a cargo de la Empresa? SI 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? SI NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trebajadores/as Delegados sindicales?  10.6. ¿Se concreta un crédito horario medicuai para los Delegados de Prevención? SI NO  10.7. ¿ Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO  En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO  10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4. 10. CLAUS 10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se En	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado citáusulas sobre formación profesional? SI NO  caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de citáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. — En este caso, describase el tipo de citáusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO  e establecea programas de prevención de riesgos? SI NO  e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  e establece reconocimiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO  n caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO	
10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicates? SI NO En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trebajedores/as Delegados/as sindicates Delegados/as sindicates Delegados/as sindicates NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4. 10. CLAUS 10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se En 10.5. ¿Se En	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado citáusulas sobre formación profesional? SI NO  caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de citáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. > En este caso, describase el tipo de citáusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO   e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   e establece reconoclmiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO   e establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO	
En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadorasías Delegados/as sindicates Delegados/as sindicates Delegados/as sindicates Delegados/as sindicates Delegados/as sindicates NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4. 10. CLAUS 10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se En 10.5. ¿Se 10.5. ¿Se	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado citáusulas sobre formación profesional? SI NO  caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de citáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. Ne neste caso, describase el tipo de citáusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO  e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO  e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  e establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO  5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO	
10.6. ¿Se concreta un crédito horarie mensuai para los Delegados de Prevención? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS  10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se En 10.5. ¿Se 10.5.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado ciáusulas sobre formación profesional? SI NO   aso afirmativo, señálese a continuación el tipo de ciáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3 Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. Ne neste caso, describase el tipo de ciáusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO   e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   e establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO   5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO   En caso afirmativo, señálese lo que proceda : Se aumenta Se reduce	
10.7. ¿ Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO  En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO  10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS  10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se En 10.5. ¿Se 10.5.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado citáusulas sobre formación profesional? SI NO   aso afirmativo, señálese a continuación el tipo de citáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3 Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. No En este caso, describase el tipo de citáusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO   e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   e establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO   5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO   En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce   5.1. NO   En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce   5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO   5.5. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO   En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce   5.5. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO   SE TENDA SE PERMISE QUE SE REDITAR SE TENDA SE TEND	
10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO En caso afirmativo. ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO 10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS  10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se En 10.5. ¿Se 10.5. ¿Se 10.5.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado citáusulas sobre formación profesional? SI NO   aso afirmativo, señálese a continuación el tipo de citáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. No En este caso, describase el tipo de citáusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO   e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   e establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO   5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO   En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce   5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicates   Delegados/as sindicates   Delegados/as as indicates	
del convenio? SI NO En caso afirmativo. ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO 10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS 10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se 10.5. ¿Se 10.5.	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado citáusulas sobre formación profesional? SI NO   aso afirmativo, señálese a continuación el tipo de citáusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. No En este caso, describase el tipo de citáusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO   e establecen programas de prevención de riesgos? SI NO   a establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   a establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO   a establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO   5.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO   En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce   5.5.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicates? SI NO   En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajedoras/as Delegados/as sindicates	
En caso afirmativo. ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO 10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS  10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se 10.5. ¿Se 10.6. ¿Se 10.7. ¿S	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  asso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form Otras no contenidas en apartados anteriores. NO En este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  kiste Comité de Seguridad y Salud? SI NO  e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  e establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  e establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO  5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO  En caso afirmativo, señalese lo que proceda: Se aumenta Se reduce  5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO  En caso afirmativo, cumplmentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO  En caso afirmativo, cumplmentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO  Se concreta un crédito horario mensuai para los Delegados de Prevención? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO SI	
10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS  10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se 10.5. ¿Se 10.6. 10.7. ¿S 10.7. ¿S 10.8. ¿Se	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  nan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  aso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form.  Otras no contenidas en apartados anteriores. NO En este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  Riste Comité de Seguridad y Salud? SI NO  a establecen cur-sillos en materia de seguridad y salud? SI NO  a establecen cur-sillos en materia de seguridad y salud? SI NO  a establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO  5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO  5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? SI NO  En caso afirmativo, señalese lo que proceda: Se aumenta Se reduce  5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO  Se concreta un crédito horario menauai para los Delegados de Prevención? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta en órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aj	
	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS  10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se 10.5. ¿Se 10.6. ¿Se 10.7. ¿S 10.8. ¿Se dei	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  aso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form  Otras no contenidas en apartados anteriores. PEn este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  Riste Comité de Seguridad y Salud? SI NO se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO SI. L. Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO SI.	
	9.1. ¿Se h. En ca 9.1.1. 9.1.4.  10. CLAUS  10.1. ¿Exi 10.2. ¿Se 10.3. ¿Se 10.4. ¿Se 10.5. ¿Se 10.6. ¿Se 10.7. ¿S 10.8. ¿Se del	ULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.  Inan pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO  Inan pactado cláusulas sobre formación el tipo de cláusula:  Plan de formación 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. 9.1.3. Permisos retribuidos para la form  Otras no contenidas en apartados anteriores. NO  En este caso, describase el tipo de cláusula:  SULAS SOBRE SALUD LABORAL.  Inanteriores SI NO  En establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  En establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  En establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI NO  En establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO  En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO  En caso afirmativo de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO  En caso afirmativo, senálese lo que proceda: Se aumenta  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados/as sindicates SI NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados/as sindicates SI NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados/as sindicates NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados/as indicates NO  En caso afirmativo de que disponen 15º Delegados de Prevención para su formación? SI NO  Se concreta el tiempo de que disponen 15º Delegados de Prevención para su formación? SI NO  En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores y/o delegados/as indicates NO  En caso afirmativo de que disponen 15º Delegados de Prevención para su formación? SI NO  En caso afirmativo de su disponen 15º Delegados de Prevención para su formación? SI NO  En caso afirmativo de su disponen 15º Delegados de Prevención para su formación? SI NO  En caso afirmativo de su disponen 15º Delegados de Prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo? SI NO	

BOE núm. 255 Martes 22 octubre 1996		31491
11. CLAUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL.		
11.1. ¿Se regulan garantias o competencias por encima de lo establecido legalmente? SI NO		
11.2. ¿Se establece el descuento de la cuota sindical por nómina? SI NO		
11.3. ¿Se establece la posibifidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante?	SI NO	
11.4. ¿Se mejora y amplia lo pactado en convenio anterior? SI NO		
12. CLASIFICACION 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, categoria	s
profesionales o níveles retributivos? SI NO		
En caso afirmativo, cumpliméntese lo que corresponda:	_	
	eles retributivos	
12.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO 1  12.3. ¿Se establecen criterios o requisitos para la promoción interna? SI NO NO		
<ol> <li>MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. MOVILIDAD F EXTINCION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORC</li> </ol>	GANIZATIVAS O DE PRODUCCION.	
13.1. ¿Se establecen procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de co del Estatuto de los Trabajadores? SI NO	onsulta previstos en los artículos 39, 40, 41, 47,	y 51
En caso afirmativo, señálense a continuación en que supuestos se han previsto:		
FF0	idad geográfica.	
	nen de trabajo a turnos.	
	ma de trabajo y rendimiento.	
13.1.7 Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, etc. 13.1.8 Despi		
13.1.9 Otros no contenidos en los apartados anteriores. —> En este último car	so, describase el/ios supuestos	
14.1. ¿Se establece una duración determinada para la vigencia del contenido normativo del convenio, a no se firme otro que le suceda?  SI NO  14.2. ¿Se mantienen expresamente algunos supuestos contenidos en el convenio anterior?  SI  14.3. ¿Se reducen o eliminan derechos de los trabajadores adquiridos en anteriores convenios?  SI  15. CONCURRENCIA.  15.1. ¿Se produce concurrencia entre este convenio y otro de ámbito superior?  SI NO  En caso afirmativo, indiquese le denominación y ámbito del convenio con el que se produce concurren	NO [	en tanto
	a. C	. ,
15.2. ¿Se establecen reglas para resolver los posibles conflictos de concurrencia entre convenios?	SI NO	
16. DESP!DO DISCIPLINARIO.	Incompanies SI I NO II	
16.1. ¿Se acuerdan otras exigencias formales para el despido disciplinario además de las establecidas	legalmente? SI NO	
17. APLICACION E INTERPRETACION DEL CONVENIO.	uian daskuadas da la sufficiella a ful <sup>k</sup> ut	n del
17.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controvers convenio colectivo? SI NO	sias derivadas de la aplicación e interpretació	ii dei
En caso afirmativo, señalese el tipo de procedimiento:		
Solo procedimientos de mediación.  Procedimientos de media	iación y arbitrale	
18. OTROS TEMAS OBJETO DE LA NEGOCIACION.		
18.1. ¿Se establecen cláusulas de no discriminación o de promoción de igualdad entre sexos?	SI NO	
18.2. ¿Se establece cláusula de indemnización al trabajador por no renovación de contrato?	SI NO	
18.3. ¿Se establecen cláusulas sobre participación de los trabajadores en la organización del trabajo?	St NO	
18.4. ¿Se establece cláusula de selario minimo convenio?  18.5. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores con minusvalías?	SI NO SI	
18.5. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologias?	SI NO	
18.7. ¿Se establecen incentivos ligados a la productividad?	SI NO	
18.8. ¿Se establecen incentivos de asistencia?	SI NO	

2	· · ·		Ma	rtes 22 oc	tubre	1996			В	OE núm. 25
CIRCUNSTANCIA	S EN LAS QUE	ESE	DESARROLLO LA	NEGOCIACIO	ON DE	L CONVENIO.				
1. ¿Se realizaron p			_	NO		2 0011121110.				
.2. ¿Se realizaron n		_			Ò					
REDRESENTANT	ES EN LA COM	MSIO	N NEGOCIADORA		_					
			s sindicales intervini		do sons	onontanton				
.1. Asociaciones en	npresariales y ce	ilitales	s smolcales intervini	entes. Numero	os repr	esentantes				
	A:	sociac	iones empresariales				N	imero	da representante	15
					•••••					. []
·					•••••					- [
***************************************	·/····		•••••••							- [
					**********					. [
	•••••••			***************************************	************					- [
			tota Ciadiania							_
		Cen	trales Sindicales				<u>N</u>	umero	de representante	.5 
***************************************										
***************************************										
	••••									
-		-	rticipantes en la neg		i [_j	ио 🗌				
En el caso de no h	aberio suscrito alg	guno/s	de los participantes, ir	ndiquese su pert	enecia	y el número de los qu	ue no lo han firm	ado:		
	P:	articipa	antes que no han firm	mado			N	úmer	de representante	s
***************************************					•••••					- [
										Parameter and the second
	,			ANI	EXO					
			AR EXCLUSIVAMEN	TE SI EL CONV	ENIO E					
PROVINCIAS			AR EXCLUSIVAMEN' on una cruz las provin PROVINCIAS	TE SI EL CONVI	ENIO E	nese el número de t				Número de
PROVINCIAS	Número de Trabajadores		PROVINCIAS	TE SI EL CONVi cias implicadas y Número de Trabajadores	ENIO E	prese el número de t	rabajadores afec		PROVINCIAS	
PROVINCIAS 01 Alava	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVi cias implicadas y Número de Trabajadores	ENIO E	prese el número de t PROVINCIAS 29 Málaga:	Número de		PROVINCIAS  43 Tarragona	Trabajadores
01 Alava	Señá Número de Trabajadores		PROVINCIAS  15 Coruña (La) 16 Cuenca	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	ENIO E	PROVINCIAS  29 Málaga:	rabajadores afec Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona  44 Teruel	Trabajadores
01 Alava 02 Albacete 03 Alicante	Señá Número de Trabajadores		PROVINCIAS  15 Coruña (La) 16 Cuenca 17 Girona	TE SI EL CONVi cias implicadas y Número de Trabajadores	ENIO E	PROVINCIAS  29 Málaga:	Número de		PROVINCIAS  43 Tarragona  44 Teruel  45 Toledo	Trabajadores
01 Alava	Señá Número de Trabajadores	alese o	PROVINCIAS  15 Coruña (La)  16 Cuenca  17 Girona  18 Granada	TE SI EL CONVicias implicadas y Número de Trabajadores	enio e	PROVINCIAS  29 Málaga  30 Murcia  31 Navarra  32 Orense	rabajadores afec Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona  44 Teruel  45 Toledo  46 Valencia	Trabajadores
01 Alava	Señá Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS 15 Coruña (La) 16 Cuenca 17 Girona 18 Granada 19 Guadalajara	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	prese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga: 30 Murcia. 31 Navarra. 32 Orense. 33 Asturias.	rabajadores afec Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona  44 Teruel  45 Toledo  46 Valencia  47 Valladolid	Trabajadores
01 Alava	Señá Número de Trabajadores	alese o	PROVINCIAS  15 Coruña (La)  16 Cuenca  17 Girona  18 Granada	TE SI EL CONVicias implicadas y Número de Trabajadores	enio e	PROVINCIAS  29 Málaga  30 Murcia  31 Navarra  32 Orense	rabajadores afec Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona  44 Teruel  45 Toledo  46 Valencia	Trabajadores
01 Alava	Señá Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS 15 Coruña (La) 16 Cuenca 17 Girona 18 Granada 19 Guadalajara 20 Guipúzcoa	TE SI EL CONVicias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	prese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga  30 Murcia  31 Navarra  32 Orense  33 Asturias  34 Palencia	rabajadores afec		PROVINCIAS  43 Tarragona  44 Teruel  45 Toledo  46 Valencia  47 Valladolid  48 Vizcaya	Trabajadores
01 Alava	Sená Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La) 16 Cuenca 17 Girona 18 Granada 19 Guadalajara 20 Guipúzcoa 21 Huelva	TE SI EL CONVicias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	PROVINCIAS  29 Málaga: 30 Murcia. 31 Navarra. 32 Orense. 33 Asturias. 34 Palencia. 35 Palmas (Las).	rabajadores afec		PROVINCIAS  43 Tarragona  44 Teruel  45 Toledo  46 Valencia  47 Valladolid  48 Vizcaya  49 Zamora	Trabajadores
01 Alava	Sená Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La) 16 Cuenca 17 Girona 18 Granada 19 Guadalajara 20 Guipúzcoa 21 Huelva 22 Huesca	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	prese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga  30 Murcia  31 Navarra  32 Orense  33 Asturias  34 Palencia  35 Palmas (Las)  36 Pontevedra	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	PROVINCIAS  29 Málaga  30 Murcia  31 Navarra  32 Orense  33 Asturias  34 Palencia  35 Palmas (Las)  36 Pontevedra  37 Salamanca	rabajadores afec		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga:	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga:	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores
01 Alava	Número de Trabajadores	alese o	on una cruz las provin PROVINCIAS  15 Coruña (La)	TE SI EL CONVI cias implicadas y Número de Trabajadores	y consider	pnese el número de t PROVINCIAS  29 Málaga 30 Murcia 31 Navarra 32 Orense 33 Asturias 33 Asturias 35 Palmas (Las) 36 Pontevedra 37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerite 39 Cantabria 40 Segovia	Número de Trabajadores		PROVINCIAS  43 Tarragona 44 Teruel 45 Toledo 46 Valencia 47 Valladolid 48 Vizcaya 49 Zamora 50 Zaragoza 51 Ceuta 52 Melilla	Trabajadores

BOE núm. 255 Martes 22 octubre 1996	31493
A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES	
3. RETRIBUCION SALARIAL. 3. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.	IZLZ
3. (2) 1. Período de efectos económicos: desde dia mes año dia mes año	
3. (2) 2. ¿Se ha pactado el Incremento salarial para este segundo periodo? St NO En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:	
3. (2) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? SI NO	
En caso afirmativo, indiquese el valor pactado en %	
3. (2) 2.2. ¿Se ha pactado en función del valor del Indice de Precios de Consumo (IPC) ? SI NO SI NO SI En caso afirmativo, indiquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado :	
IPC previsto por el Gobierno 1	( , (
IPC previsto por la comisión negociadora 2	للل
IPC real periodo anterior 3  IPC real periodo de referencia 4	
Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:	
3. (2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO  En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:	
	3000000
3. (2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salariai?	
En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados :	
3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO	
3. (2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO	
En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referir incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:	do dicho
Valor del incremento del IPC en %	
Período de referencia del incremento del IPC:  dia mes año dia mes año	
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) SEGUNDO ANO DE VIGENCIA. 4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):	
Módulo semanal 1 -> Horas/semana horas minutos	
Módulo anual 2 -> Horas/año horas	
Módulo semanal y anual 3> Horas/semana   y horas/año   horas horas horas horas	11
4. (2) 2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado) :	
Días naturales Días laborables — > En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días	
4. (2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluído en el apartado de vacaciones anuales? SI	1
En caso afirmativo, indiquese el número de días por:  Puentes no recuperables  días  Otros días no recuperables  días	ا

	Martes 22 octubre 1996	BOE núm. 25
	A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES	
3. RETRIBUCION SAL	ARIAL.	
3. (3) SEGUNDO AÑO D	E VIGENCIA (1).	to dtotototo
3. (3) 1. Período de efec		<u> </u>
3. (3) 2. ¿Se ha pactado	dia mes año dia mes a el incremento salarial para este segundo período? SI NO	año
	ivo, cumpliméntense los siguientes apartados:	
3. (3) 2.1. ¿Se	ha pactado un valor fijo?	
En	caso afirmativo, indiquese el valor pactado en %	
3. (3) 2.2. ¿Se	ha pactado en función del valor del Indice de Precios de Consumo (IPC) ? SI NO	
En .	caso afirmativo, indíquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado :	
	IPC previsto por el Gobierno 1	
	IPC previsto por la comisión negociadora  2	
	IPC real periodo anterior 3	
	Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:	
	potation (and a contract of the contract of th	
		~
3. (3) 2.3. ¿Se	ha pactado en funcion de otra circunstancia?	
	En caso afirmativo,describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:	
3 (3) 3 : Contiene cláus	sula de revisión por garantía salarial?	
	ativo, cumplimente los siguientes apartados :	
	aplicación tiene carácter retroactivo?	
3. (3) 3.2. ¿Se	hace depender del valor del IPC? SI NO NO	
	caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período	al que está referido dicho
	remento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:	
	alor del incremento del IPC en % eríodo de referencia del incremento del IPC:   sobre	
		mes año
Fe	echa de efectos económicos de la revisión:	
	dia mes año	
3. (3) 3.3. Conte	enido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).	
		B0000000000000000000000000000000000000
***************************************		
	AL Y VACACIONES PACTADAS.	•
4. (3) SEGUNDO AÑO D		
	a por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):	
Módulo semana	1 1 Horas/semana horas minutos	
Módulo anual	2 -> Horas/año	
Módulo semana	horas  Il y anual 3 -> Horas/semana       y horas/año	
	horas minutos horas	
4. (3) 2. Número de días	de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumpliméntese unicamente sobre el módulo en que se ha p	actado) :
	Dias laborables> En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 dias	dias
Dias naturales		5 ··· 5
	o puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI	∐ NO ∐
4. (3) 3. ¿Se han pactad	ivo, indíquese el número de días por:  Puentes no recuperables  Otros días no recuperables	
4. (3) 3. ¿Se han pactad En caso afirmat (1) En convenios de vigenci	ivo, indíquese el número de días por:  Puentes no recuperables  días  Otros días no recuperables días  ia superior a tres años, se cumplimentará un modelo similar a esta hoja para cada uno de los sucesivos años, indic	erables dias
4. (3) 3. ¿Se han pactado En caso afirmat	ivo, indíquese el número de días por:  Puentes no recuperables  días  Otros días no recuperables días  ia superior a tres años, se cumplimentará un modelo similar a esta hoja para cada uno de los sucesivos años, indic	erables dias

### ANEXO I

Código de Convenio	Código de	e registro estadístico	
DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA CON	ISION PARIT	ARIA DEL CONVENIO ANTERIO	
Período total de vigencia del convenio anterior: de:	sde dia m	hasta dia mes	año .
Nombre de la empresa	Incremento salarial aplicado	Período de efectos económicos ( dia/mes/año a dia/mes/año ) (1)	Número de trabajadores afectados
·			
			<u>.</u>
0			<u> </u>
1			1
2		. 20 70 1	
3			
4			
5			
6			Ĭ
7			<del>-</del>
		1	1
8			

<sup>(1)</sup> Si el convenio anterior es plurianual, es imprescindible consignar los incrementos salariales aplicados para cada empresa, en cada uno de los años de la vigencia; en este caso, utilicese una línea para cada uno de los periodos.

9.6	Martes 22 o	ctubre 1996	BOE núm. 2
HOJA ESTADIST	TICA DE CONVENIO	S COLECTIVOS DE EMPRES	SA .
INS (RUCCIONES DE CUMPLIMENTA) Escribase a máquina o con letra clara y mayús		sombreados.	
Los datos referentes a incrementos salariales y Cualquier dato que, por su complejidad, no ten		se consignarán con dos decimales. opresarse en hoja separada haciendo la pertinente ac	claración.
ATOS A CUMPLIMENTAR POR	LA ADMINISTRACION.	Código de registro estadístico	
Código de Convenio		Fecha de registro por la Autoridad Laboral	dia mes and
ATOS A CUMPLIMENTAR POR	LA COMISION NEGOCIA	ADORA.	the mes and
DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.			
1.1. Nombre:			1.2. N.I.F.: _ / /
1.3. Dirección:			
	Provincia:	Те	eléfono:
1.4. Titularidad de la empresa Privada	· □		
	1		_
Pública (1)	2 En estos dos casos indíquese su	Admón, Central  Admón, Autonómica	4님
Entes de la administración pública (2)	3 pertenencia	Admon. Local	6
1.6. Actividad económica (3):			
•			
DATOS GENERALES RELATIVOS AL C			
			′
2.2. Ambito funcional de aplicación:	,	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
Unico para toda la empresa	1		
Grupo profesional dentro de la empresa	2> En este caso, inc	liquese a què grupo o grupos afecta:	***************************************
Control de la baile de la consessa	•□ •□	and the second second	
Centro de trabajo de la empresa  Grupo de empresas (4)	<u></u>	onvenios para otros centros de trabajo? SI [injuese el número de empresas afectadas:	NO
2.3. Naturaleza del acuerdo:	En colo coo. Inc		
Convenio Colectivo	1		
Adhesión a otro convenio	2> En este caso inc	liquese la denominación del convenio al que se adhir	ere:
Arbitraje	3		
Extensión	4> En este caso, inc	líquese la denominación del convenio extendido:	
Otro	5 -> En este caso, inc	liquese la naturaleza del acuerdo:	
2.4. Ambito territorial de aplicación:	_		
Provincial		liquese la provincia:	
Interprovincial		acione en el ANEXO las provincias implicadas y el n tados en cada una de ellas	úmero de
2.5. ¿Es primer convenio? SI	NO	and die die die die die die die die die di	
2.6. Fecha de constitución de la mesa nego	_	2.7. Fecha de la firma del convenio :	1 1 1 1
	dia mes al		dia mes año
2.8. Ambito temporal:			
Anual 1 Plurianual 2	Período total de vigencia:	desde hasta	
2.9. ¿Se prorroga automáticamente en caso	o de no existir denuncia express?	dia mes año SI NO	dia mes año
2.10. Número de trabajadores afectados (3)			. *
	pública aquel que realiza los servicios	oficiales propios de las distintas administraciones pr	úblicas, tales como ministerios,
segundad social, justicia, administración de las	tividad económica de la empresa. En ente convenio.	caso de realizar varias actividades, deberá consigna esas concretas y definidas.	arse la que corresponde al mayo

Se establicio la estructura del salario?   Sl   NO	98	Martes 22 octubre 1996	BOE núm.
En caso altimativo, cumpliminitarios los siguientes apartados.  3.2.1. de setablecem conglementos altariates y criterios para suc alfaculo? SI  NO	3.2. / Se establece la estructura del salario?	NO []	
3.2.1. Relacionation con l'activa proteine con su activate y criterio para su cabello?  8.1.1. Relacionation con la crimitario habiteria continuation los poso complementos.  3.2.1.4. Ottos.  3.2.1.3. Relacionation con la situación y resultacios de la empresa.  3.2.1.4. Ottos.  3.2.1.3. Relacionation con la situación y resultacios de la empresa.  3.2.1.4. Ottos.  3.2.2. Relacionation con la situación y resultacios de la empresa.  3.2.1.4. Placionation con la situación y resultacios de la empresa.  3.2.2. Relacionation con la relacionation con la situación y resultacion de son complementor? SI			
3.2.1.1. Relacionatos con la situación y resultatos de la empresa. 3.2.1.4. Oros. 3.2.1.3. Relacionatos con la situación y resultatos de la empresa. 3.2.1.4. Oros. 3.2.2. ¿Se contempla el carbeter consolidable de eso s complementos? SI NO  En caso alimitativo, sofialización con de continuación los tipos de complementos que se consideren como consolidables. 3.2.2.1. Relacionatos con el trabajo entinativo. 3.2.2.2. Relacionatos con el trabajo entinativo. 3.2.2.3. Relacionatos con el trabajo entinativo. 3.2.2.4. Oros. 3.2.4. Or			
2.1.1. Relacionados con el tratajo realizado 3.2.1.4. Otro 3.2.1.5. Relacionados con el tratajo realizados de la empresa 3.2.1.6. Otro En cara afirmatiris, entálense a confinación los tipos de complementos? SI    NO    En cara afirmatiris, entálense a confinación los tipos de complementos? SI    NO     En cara afirmatiris, entálense a confinación los tipos de complementos que se consideren como consolidables 3.2.2.1. Relacionados con la tribajo invalidado de la empresa 3.2.2.2. Relacionados con la tribajo invalidado de la empresa 3.2.2.2. Relacionados con la tribajo invalidado de la empresa 3.2.2.3. Relacionados con la tribajo invalidado de la empresa 3.2.2.4. Otro 3.2.2.5. Relacionados con la tribajo inoctumo? SI    NO     4.1. PRIMER O UNICO ARO DE VIGENCIA ( la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos afios de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarien en los apartados 4, (2) y 4, (9)).  4.1.1. Indiquese el modulo 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, consignese las que afectan el may nor minero de ellos):  Módulo semanal: 1    → Horas/semana    horas minutas    horas mi	En caso afirmativo, señalense a continuación los tir	pos de complementos:	
3.2.1.4. Potos  3.2.1.4. Otos  3.2.2. Jis contempta et cardeter consolidables de esos complementos? Sl   NO    En caso afimativo, sehálense a continuación los tipos de complementos? Sl   NO    En caso afimativo, sehálense a continuación los tipos de complementos que se consideren como consolidables: 3.2.2.1. Relicionados con el trabajo residando 3.2.2.2. Relicionados con el trabajo estalados de temperea. 3.2.2.3. Relicionados con el trabajo estalados de temperea. 3.2.2.4. Otros 3.2			
3.2.1. A Otos		land.	
2.22. ¿Se contempta el cardeler consolidable de esos complementos? SI NO En caso afimativo, schálense a confluvación los tipos de complementos que se consideren como consolidables: 3.22.1. Realconados con el trabajo resistrado 3.23.2. Realconados con el trabajo resistrado 3.23.2. Realconados con el trabajo resistrado 3.23.2. Realconados con el trabajo noclumo? SI NO 3.23. Realconados con servicio se discumbirante de horas minutes noclumo se de vigencia, en los convenios plurianuales, se considerados si noclumos no		land .	
En cuso affirmative, sehálense a continuación los spos de complementos que se consideren como consolidables: 3.2.2.1. Residonabos con las circunstancias prisonales de trabajador. 3.2.2.3. Residonabos con la trabajarea la residencia de la empresa. 3.2.2.4. Crisa. 3.2.2.4. Crisa. 3.2.2.5. Residonabos con la situación y resultados de la empresa. 3.2.2.6. Residonabos con la trabajo residuado de la empresa. 3.2.2.7. Residonabos con la trabajo residuado de la empresa. 3.2.2.6. Crisa. 3.2.2.6. Cr			
3.2.2.1. Relacionados con las circunstancias prisonales del trabajador. 3.2.2.2. Relacionados con el trabajo resistado. 3.2.2.3. Relacionados con el trabajo resistado. 3.2.2.4. Ortos. 3.3. ¿Se establecen retribuciones específicas por el trabajo noctumo? SI NO 4. JORNAD LABORAL Y VACACIONES PACTADAS. 4. PRIMERO UNICO ANO 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. Indiquese 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 misma para todos los trabajadores, consignese las que afectan al mayor número de ellos):  Módulo semanal: 1 → Horas/semana horas minutes Módulo anual. 2 → Horas/año horas minutes  Módulo semanaly anual: 3 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 4 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 5 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 5 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 6 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 7 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 8 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 8 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual: 9 → Horas/semana horas minutes  Módulo semanaly anual:			
3.2.2.8 Realconoatos con el trabajo realizado 3.2.2.8 Realconoatos con el trabajo realizado 3.2.2.4 Ofros. 3.2.2.4 Ofros. 3.2.2.4 Ofros. 3.2.2.4 Ofros. 3.2.2.5 establecen retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SI NO 4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS. 4.1. PRIMER O UNICO AÑO DE VIGENCIA (ta jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentaran en los apartados 4.(2) y 4.(3). 4.1.1 indiques el módiulo sobre el que se he pactado ta jornada y el número de horas pactadas por trabajador. (En el caso de que no fueran las misma para todos los trabajedores, consignese las que afectan el mayor número de eltos):  Módulo semanal: 1  Horas/semana		-3	nes:
3.2.2.A. Readonados con la situación y resultados de la empresa		-	
3.3. ¿Se establecen retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SI NO			
4.1.PRIMER O UNICO ANO DE VIGENCIA. (1a 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. Inoliquese 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 misma para todos los trabajadores, consignese las que afectan al mayor número de elos):  Modulo semanal:  1	, 3.2.2.4. Otros		
4.1. PRIMER O UNICO ANO DE VIGENCIA (talgomada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 4. (1) y 4. (3) i.  4.1.1. incipiere 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 misma para todos los trabajadores, consignese las que afecten al mayor número de elos):  Módulo semanal: 1	3.3. ¿Se establecen retribuciones específicas por el trabajo	o nocturno? SI NO	
4.1. PRIMER O UNICO ANO DE VIGENCIA (talgomada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 4. (1) y 4. (3) i.  4.1.1. incipiere 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 misma para todos los trabajadores, consignese las que afecten al mayor número de elos):  Módulo semanal: 1	IORNADA LABORAL V VACACIONES DACTADA		
4.1.1. Indiquese induction to apartados 4, (2) y 4, (3) }.  4.1.1. Indiquese induction bother elique se his pactado la jorneda y el número de horas pactadas por trabajador. (En el caso de que no flueran las misma para todos los trabajadores, consignese las que afectan al mayor número de ellos):  Módulo semanal:  1			dd
4.1.1. Indiquese el módulo sobre el que se ha pactada la jormeda y el número de horas pactadas por trabajador. (En el caso de que no fueran las misma para todos los trabajadores, consignese las que afectan al mayor número de ellos):    Módulo semanal: 1		y vacaciones pactadas para los sucesivos anos de v	rigencia, en los convenios piurianuales, se
Módulo semanal: 1		o la jornada y el número de horas pactadas por trabajado	or. (En el caso de que no fueran las misma:
Módulo semanal y anual: 3			
Módulo semanal y anual: 3	Módulo semanal 1 -> Horas/se	Módulo aqual:	The Horsestado I I I I
### ##################################	Total Contains.		
4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el periodo anterior? SI  NO  En caso alimativo, indiquese la jornada vigente en dicho periodo anterior cumplimentando solo el módulo en que se pactó:  Miódulo semanal:  — Horas/semana		Carrier Contract	
### ##################################	Modulo semanal y anual: 3> Horas/se		
En caso afirmativo, indiquese la jornada vigente en dicho período anterior cumplimentando sólo el módulo en que se pactó:  Módulo semanal:   Horas/semana   Módulo semanal   Módulo anual:   Horas/semana   Módulo semanal   Semanala   Módulo s		noras minutos nor	as
Módulo semanal:   Horas/semana   horas minulos   Módulo anual:   Horas/año   horas   horas minulos   horas   h	4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la	a existente en el período anterior? SI NO	
Módulo semanal y anual: -> Horas/semana   horas minutos   y Horas/año   horas    4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores consignese el que afecte a la mayoría de los mismos). Cumpliméntese únicamente aegún el módulo en que se ha pactado:  Días naturales   Días laborables   -> En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días   días    4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI   NO    En caso afirmativo, indíquese el número de días por: Puentes no recuperables   Otros días no recuperables   días    4.2. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI   NO    4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI   NO    4.4. En jornada continuada de mas de sens horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI   NO    4.5. ¿Son acumulables los descansos semanales de "día y medio" en periodos de catorce días? SI   NO    En caso afirmativo, cumpliméntense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:  4.5. La nel trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los limites establecidos legalmente? SI   NO    En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes separados:  4.5.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI   NO    4.6.2. ¿Se acumenta la rejornada por encima de las ocho horas diarias? SI   NO    4.6.2. ¿Se acuerda la posibilidod de reducir el descanso entre jornadas a menos de las ocho horas establecidas legalmente? SI   NO    4.6.2. ¿Se acuerda la posibilidod de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas? SI   NO    8.6. Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico?   SI   NO    8.6. Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico?   SI   NO	En caso afirmativo, indiquese la jornada vigente e	en dicho período anterior cumplimentando sólo el módulo er	n que se pactó:
Módulo semanal y anual: -> Horas/semana   horas minutos   y Horas/año   horas   horas minutos   horas   horas minutos   horas minutos   horas   horas   horas minutos   horas   horas	Módulo semanal> Horas/seman	a           Módulo anual:	-> Horas/año
A.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores consignese el que afecte a la mayoría de los mismos ). Cumpliméntese únicamente según el módulo en que se ha pactado:  Días naturales Días laborables — En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días días días días Días laborables — En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días días días días Días naturales — Días laborables — En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días días días Días naturales — Días laborables — Puentes no recuperables — Otros días no recuperables — NO — N	Michael Schmitter.		
4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores consignese el que afecte a la mayoría de los mismos ). Cumpliméntese únicamente según el módulo en que se ha pactado:  Días naturales Días laborables — En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días días días días Días laborables — En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días días días días días Días naturales días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO — En caso afirmativo, indiquese el número de días por: Puentes no recuperables — Otros días no recuperables días días días días días días días día			
4.13. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores consignese el que afecte a la mayoría de los mismos ). Cumpliméntese únicamente según el módulo en que se ha pactado:  Días naturales   Días laborables   -> En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días	Modulo semanal y anual:> Horas/seman		
Consignese el que afecte a la mayoría de los mismos ). Cumpliméntese únicamente según el módulo en que se ha pactado:  Días laborables			
Días laborables > En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días das das das das das das das das das d			
4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO En caso afirmativo, indiquese el número de días por:  Puentes no recuperables días Otros días no recuperables días Otros días no recuperables días SI NO GIAS. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo a lo largo del año? SI NO NO GIAS. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diartas? SI NO NO GIAS. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo entre prodo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI NO SI NO GIAS. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO MO GIAS. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO MO GIAS. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO GIAS. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO MO GIAS. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO GIAS. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO GIAS. ¿Se establece un periodo de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio? SI NO GIAS. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO GIAS. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO GIAS. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO GIAS. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO GIAS. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO GIAS. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO GIAS. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO GIAS. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO GIAS. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO GIAS. Nocturno A turnos Peligroso Penoso GIAS. ¿Se establecen hosos da	consigned of que directe a la mayoria de los in		
En caso afirmativo, indiquese el número de dias por:  Puentes no recuperables dias  4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO  4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO  4.4. En jornada continuada de mas de seus horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI NO  4.5. ¿Son acumulables los descansos semanales de "dia y medio" en periodos de catorce dias? SI NO  En caso afirmativo, cumplimêntense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:  4.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO  En caso afirmativo, cumplimêntense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:  4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO  4.6.1.2. ¿Se establece un periodo de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio? SI NO  En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:  4.6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO  En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:  4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO  4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por entrabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO  En caso afirmativo, cumpliméntense los que corresponda.  Nocturno A turnos Peligroso Penoso Tóxico  5.1. NO  4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas? SI NO	Días naturales Días laborables	-> En este caso, indíquese si la semana la	boral es de 5 o 6 días
En caso afirmativo, indiquese el número de dias por:  Puentes no recuperables dias  4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO  4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO  4.4. En jornada continuada de mais de seus horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI NO  4.5. ¿Son acumulables los descansos semanales de "dia y medio" en periodos de catorce dias? SI NO  5.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO  6.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO  6.7. NO  6.8. Le nel trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los limites establecidos legalmente? SI NO  6.9. NO  6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO  6.1.2. ¿Se establece un periodo de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio? SI NO  6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO  6.3. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO  6.4. S. L. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO  6.8. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO  6.9. En caso afirmativo, cumpliméntense los que corresponda.  6.9. Nocturno A turnos Peligroso Penoso Tóxico  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce horas? SI NO  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce horas? SI NO  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce horas? SI NO  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce horas? SI NO  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce horas? SI NO  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce horas? SI NO  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce horas? SI NO  7. No Nocturno A turnos Peligroso Penoso Jornada de menos de doce h	414 i Se han pactado puentes u otros días no recurs	orables que no se havan incluido en el apartado de vaca	iniones anuales? SI NO
4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO	4.1.4. ¿Se nan pactado puentes d otros días no recupe	rables que no se nayan incluido en el apartado de vaca	iciones andales ? 31
4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO	En caso afirmativo, indíquese el núrnero de días po	or: Puentes no recuperables	Otros días no recuperables
4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO	•	dias	dias
4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horás diarias? SI NO	4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornada de tr	abajo a lo largo del sño? SI NO	
4.4. En jornada continuada de más de seis horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? SI NO			
4.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? St NO   En caso afirmativo, cumpliméntense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:  4.6.1. En el trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente? SI NO   En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:  4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO   4.6.1.2 ¿Se establece un período de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio? SI NO   En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.2. ¿Se contempta el régimen de trabajo a turnos? SI NO   En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO   4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO   En caso afirmativo, cumpliméntense 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 doce horas? SI NO			establecido legalmente? SI NO
En caso afirmativo, cumpliméntense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:  4.6.1. En el trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:  4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO 4.6.1.2. ¿Se establece un período de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:  4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO 4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los que corresponda.  Nocturno Aturnos Peligroso Penoso Tóxico  4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas? SI NO 1.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0	4.5. ¿Son acumulables los descansos semanales de "dia y	medio" en períodos de catorce dias?	o 🗇
4.6.1. En el trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO NO 4.6.1.2 ¿Se establece un período de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO 4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense 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 doce horas? SI NO MO MONTENTE DE CONTENTE DE CONTENT	4.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo?	NO	
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO	En caso afirmativo, cumplimentense, de los apartados sig	guientes, los que se hayan pactado:	
4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO	4.6.1. En el trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones	a los límites establecidos legalmente? SI NO	П
4.6.1.2 ¿Se establece un período de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio?  4.6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO 4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense 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 doce horas? SI NO	En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes	s apartados:	
4.6.2. ¿Se contempta el régimen de trabajo a turnos? SI NO En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO 4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO 6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO 6.5. En caso afirmativo, cumpliméntense los que corresponda.  Nocturno A turnos Peligroso Penoso Tóxico 5.1. NO 6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas? SI NO 6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas? SI NO 6.4.	4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima d	de las ocho horas diarias? SI NO	
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados: 4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO 4.6.2.2. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso sentre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO 6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO 6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO 6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO 6.4. Sen las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas? SI NO 6.4. Sen las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas? SI NO 6.4. Sen las actividades con jornada fraccionada.	4.6.1.2. ¿Se establece un período de referencia su	perior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho hora	s de promedio?
4.6.2.1, ¿Se acumula el "medio dia" de descanso semanal? SI NO 4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO 4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI 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 doce horas? SI NO	4.6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos?	SI NO .	
4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente?  4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico?  SI 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 doce horas?  SI NO	En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes	apartados:	
4.6.3. ¿Se establiccen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico? SI NC 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 doce horas? SI NO	4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio dia" de descanso s	semanal? SI 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 doce horas?	4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el de	escanso entre jornadas a menos de las doce horas estableo	idas legalinente? SI NO
Nocturno A turnos Peligroso Penoso Tóxico A turnos Se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas?	4.6.3. ¿Se establiccen reducciones de jornada por el traba	ajo nocturno, a tumos, peligroso, penoso o tóxico?	SI NC
4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas?	En caso afirmativo, cumplimentense los que corre	esponda.	<del></del>
4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas?	Nocturno ☐ A turnos ☐	Peligroso Penoso Tóxico	
			, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
4.7. ¿Se fijan periodos concretos para el disfrute de las vaciones anuales? SI NO	4.5.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se es		oce noras?
	4.7. ¿Se fijan periodos concretos para el disfrute de las va	iciones anuales? SI NO	
	The Control beneated to the beneated the control of		

	55 Martes 22 octubre 1996 31
. CLAUSU	LAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACION.
5.1. ¿Se h	pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al emplec que figuran a continuación? SI 🗍 NO 📋
En cas	o 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:
	Acceptance
-	in pactado cláusulas sobre contratación? SI NO
	so afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:  Para el perido de prueba ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art. 14 del E.T.? SI NO
	Para los contratos de obra o servicio ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI NO
	¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO
	En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
	5.2.3.1. ¿Se pactan periodos de prueba distintos a los máximos previstos legalmente? SI NO
	5.2.3.2. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO
5.2.4.	¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de aprendizaje? SI NO
	En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:
	5.2.4.1. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica?
	En caso afirmativo ¿se ha pactado un tiempo de formación teórica superior
	al mínimo establecido legalmente? SI NO 5.2.4.2. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO
	En caso afirmativo, consignese si son superiores o inferiores a los previstos legalmente:
	Superiores en todos los períodos Inferiores en todos los períodos Variables según los períodos
5.2.5.	¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?
	En caso afirmativo, ¿se ha pactado el número mínimo de horas de prestación de servicios? SI [ ] NO [
	En caso afirmativo, consignese el número mínimo de horas pactadas:
	Minimo semanai- Minimo mensual horas
5.2.6.	Para los contratos temporales, ¿se pacta el numero máximo de trabajadores a contratar en función de la plantilla de la empresa? SI NO
	En caso afirmativo consignese el porcentaje máximo:  %
5.2.7.	¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO
. CLAUSU	LAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.
6.1. ¿Se h	pactado sobre alguna/s de las icláusulas relativas a horas extraordinarias que figuran a continuación? SI 🗍 NO 🗍
· En cas	so 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, des
	base el lipo de cláusula:
6.2. ¿Se o	pta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI 📗 NO
En ca	so afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI 🗍 NO 📋 '
6.3. ¿Se o	pta por compensar las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO
	so afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente?
En ca	stablece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO
6.4. ¿Se e	ILAS SOBRE JUBILACION.
6.4. ¿Se e	
6.4. ¿Se e 7. CLAUSU 7.1. ¿Se h	an pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO
6.4. ¿Se e 7. CLAUSU 7.1. ¿Se i En ca	an pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO so afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
6.4. ¿Se e 7. CLAUSU 7.1. ¿Se i En ca	an pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO
6.4. ¿Se e 7. CLAUSU 7.1. ¿Se i En ca	an pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO so afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

	Martes 22 octubre 1996 BOE núm.
B. CLAI	USULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES.
8.1. 2	Se han establecido complementos retributivos sobre aigún tipo de prestación social? SI NO
E	n caso afirmativo, indiquese sobre qué prestación:
8.	1.1. Jubilación, 8.1.2. Invalidez. 8.1.3. Viudedad.
	.1.4. Orfandad. 8.1.5. Enfermedad común. 8.1.6. Matemidad.
	1.7. Accidente de trabajo y enfermedad profesional. 8.1.8. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo.
6.	1.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores.   —> En este caso, describase el tipo de cláusula:
8.2. გ	Se establecen planes de pensiones? SI NO
9. CLA	USULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.
	Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO Cincaso 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.
10. CL	AUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.
10.1.	¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO
	¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO
	¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? SI 🦳 NO
	¿Se establece reconocimiento médico anual a pargo de la Empresa? SI NO
	En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO
10.5.	¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO
	10.5.1. ¿Se fija un âmbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO
	10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? SI NO
	En caso afirmativo, señálese lo que proceda : Se aumenta  Se reduce
	10.5.3. ¿Se permite que seun elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO
	En caso afirmativo, cumplimentese lo que proceda: Trabajadores/as Delegados/as sindicales
10.6.	¿Se concreta un crédito horario mensual para los Delegados de Prevención?
	¿ Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO
	¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación
	del convenio? SI NO
	En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de centro de trabajo?
10.9.	¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO
10.10	¿Se establecen supuestos en los que es obligatoria la constitución de "servicios de prevención" propios?
11. CL	AUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL.
11.1.	¿Se regulan garantías o competenciaa por encima de lo establecido legalmente? SI NO
	¿Se establece el descuento de la cuota sindicál por nómina? SI NO
	¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante? SI NO
	¿Se mejora y amplia lo pactado en convenio anterior? SI [] NO []
12. CL	ASIFICACION 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, categorias
	profesionales o niveles retributivos? SI NO
	En caso afirmativo, cumpliméntese lo que corresponda:
	En caso afirmativo, cumpliméntese lo que corresponda:  Categorias profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos
	<u> </u>
12.2.	Categorias profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos
12.2.	Categorias profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos Se establece polivalencia funcional?

núm	. 255 Martes 22 octubre 1996 3150
	DIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA. SUSPFNSION Y TINCION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION.
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? SI NO
	En caso afirmativo, señálense a continuación en que supuestos se han previsto:
	13.1.1 Movilidad funcional.
	13.1.3 Horario.
	13.1.5 Sistemas de remuneración.
	13.1.7 Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, etc. [ 13.1.8 Despido colectivo. [
	13.1.9 Otros no contenidos en los apartados anteriores.
VIG	ENCIA Y EFICACIA.
	¿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? SI NO
14.2.	¿Se mantienen expresamente algunos supuestos contenidos en el convenio anterior? SI NO
4.3.	¿Se reducen o eliminan derechos de los trabajadores adquiridos en anteriores convenios?
OF.	SPIDO DISCIPLINARIO.
5.1.	¿Se acuerdan otras exigencias formales para el despido disciplinario además de las establecidas legalmente? SI U NO U
. AP	LICACION E INTERPRETACION DEL CONVENIO.
16.1.	¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del
	convenio colectivo? SI NO
	En caso afirmativo, señalese el tipo de procedimiento:
	Solo procedimientos de mediación. Procedimientos de mediación y arbitraje.
. 011	ROS TEMAS OBJETO DE LA NEGOCIACION.
	2 Se establecen clausulas de no diacriminación o de promoción de igualdad entre sexos?
	¿Se establece cláusula de indemnización al trabajador por no renovación de contrato? SI NO
	¿Se establecen cláusulas sobre participación de los trabajadores en la organización del trabajo? SI  NO :
	¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores con minusvalías?  SI NO   NO   NO   NO   NO   NO   NO   NO
	¿Se establecen servicios de comedor?
	¿Se pacta que el transporte de los trabajadores sea por cuenta de la empresa?
	¿Se establecen incentivos ligados a la productividad?
	¿Se establecen incentivos de asistencia?
	CUNSTANCIAS EN LAS QUE SE DESARROLLO LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO.
	¿Se realizaron parcs durante la negociación? SI 📗 NO
18.2.	¿Se realizaron manifestaciones o movilizaciones? SI [ NO ]
. RE	PRESENTANTES EN LA COMISION NEGOCIADORA.
19.1.	¿Ha negociado el Comité de Empresa o los Delegados de Personal? SI NO
19.2	than negociado las secciones sindicales? SI NO
19.3	¿Han negociado otros? Si ☐ NO ☐
19.4	Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:
	Afiliación y/o centrales sindicales intervinientes Número de representantes
-	
•	
-	
-	
-	
-	
-	

	¿Han suscrito el e	convenio todos	los pa	rticipantes en la ne	gociación? S	1	NO 🗌				
E	En el caso de no ha	berlo suscrito alq	uno/s	de los participantes,	indiquese su pert	eneci	a y el número de los q	ue no lo han firma	edo:		
-				antes que no han fir				toward:		de representante	(00000000000000000000000000000000000000
							Vani				
									-		
					ANI	EXO					
		CUMPLI	MENT.	AR EXCLUSIVAMEN	NTE SI EL CONV	ENIO	ES DE AMBITO SUP	ERIOR A LA PR	OVING	CIA	
		Señálese con una cruz las provincias implicadas y consignese el número de trabajadores afectados									
F	PROVINCIAS	Número de Trabajadores		PROVINCIAS	Número de Trabajadores		PROVINCIAS	Número de Trabajadores		PROVINCIAS	Número de Trabajadores
) o	)1 Alava			15 Coruña (La)	1		29 Málaga			43 Tarragona	
ί.	2 Albacete	ļ		16 Cuenca	1	Ē				44 Teruel	ļ
	3 Alicante		님	17 Girona	1		31 Navarra			45 Toledo	
(	04 Almería 05 Avila	Į.	님	18 Granada 19 Guadalajara	1		32 Orense	1		46 Valencia 47 Valladolid	
	06 Badajoz		H	20 Guipúzcoa		H	34 Palencia		H	48 Vizcaya	
0	7 Baleares			21 Huelva		C	35 Palmas (Las)			49 Zamora	
	08 Barcelona	!		22 Huesca	1		36 Pontevedra			50 Zaragoza	ļ
(	9 Burgos		H	23 Jaén	1	님	37 Salamanca 38 Sta. C. Tenerife.		Н	51 Ceuta 52 Melilla	1
	lú Cáceres		H	24 León 25 Lleida		H	39 Cantabria	1	Ш	52 Weinla	<u> </u>
ί.	12 Castellón		П	26 Rioja (La)		lŏ	40 Segovia	1			
	13 Ciudad Real			27 Lugo	<b></b>		41 Sevilla	ļ			
1	14 Córdoba			28 Madrid	<u> </u>		42 Soria	<u> </u>		TOTAL	
	•										
									,		
									-		
							,				

A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES  3. RETRIBUCION SALARIAL.  3. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIO.  3. (2) 2. (56 ha pactado el incremento salarial para este segundo periodo?  En caso afemaño, complimente se aguintes periodo and segundo periodo periodo?  En caso afemaño, complimente segundo periodo?  En caso afemaño, complimente segundo periodo periodo?  En caso afemaño, complimente segundo periodo perio	E núm. 255	Martes 22 octubre 1996 3150
3. (2) 2. 2. Se ha pactado el incremento salarial para este segundo perido?  SI NO  En caso rimento, cumplemente la siguientes apartados:  3. (2) 2. 1. Se ha pactado el incremento salarial para este segundo perido?  SI NO  En caso rimento, cumplemente la siguientes apartados:  3. (2) 2. 2. Se ha pactado en vivado figo?  En caso afirmativo, midiquese el valor pactado en ya la cescipción literal del incremento salarial pactado:  IPC previsto por el Goberno  IPC resi perido de refrencia y la cescipción literal del incremento salarial pactado en función del PC:  IPC resi perido de refrencia del incremento salarial pactado en función del PC:  3. (2) 2. Se ha pactado en función del ovado rela PC:  3. (2) 3. ¿Contiene clássual de revisión por garantia salarial?  En caso afirmativo, cumplemente los siguentes apartados:  3. (2) 3. ¿Contiene clássual de revisión por garantia salarial?  SI NO  En caso afirmativo, cumplemente los siguentes apartados:  3. (2) 3. ¿Su aplacados iniene carácter refresciación?  SI NO  SI NO  3. (2) 3. ¿Su aplacados iniene carácter refresciación?  SI NO  SI N		A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES
3. (2) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para este segundo perido?  En caso afirmativo, indiquese el valor parado en %  En caso afirmativo, indiquese el valor parado en %  3. (2) 2.2 . ¿Se ha pactado en función del valor del Indico de Precos de Consumo (PC)?  Sí NO   En caso afirmativo, indiquese el valor parado en %  3. (2) 2.2 . ¿Se ha pactado en función del valor del Indico de Precos de Consumo (PC)?  Sí NO   En caso afirmativo, indiquese el 1PC de intériencia y la descripcion literal del incremento salarial pactado en función del Valor del Indico de Precos de Consumo (PC)?  Sí NO   En caso afirmativo, indiquese el 1PC de intériencia y la descripcion literal del incremento salarial pactado en función del PC   PC real peridos de referencia  Descripción literal del incremento salarial pactado en función del PC   3. (2) 2.3 . ¿Se ha paccado en función de cota circunstancia?  Sí NO   En caso afirmativo, describase de Forma similar a como ha sido indicatada en el convenio  En caso afirmativo, indiquese del PC   Sí NO   En caso afirmativo afecicibase de Forma similar a como ha sido indicatada en el convenio  En caso afirmativo, indiquese del valor del IPC   Sí NO   En caso afirmativo, indiquese del PC   Sí NO   Sí NO   En caso afirmativo, indiquese del valor del IPC   Sí NO   Sí NO   Sí NO   En caso afirmativo afecicibase de forma similar a como ha sido reductada en el convenio.  Valor del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IP	. RETRIBUCION	SALARIAL.
3. (2) 2, ¿Se ha pactado el incremento salarial para este segundo perido?  En caso afirmativo, compliméntense los alguientes apartados.  3. (2) 2, ¿Se ha pactado un volor (()?  En caso afirmativo, nidiquese el valor pactado en %  En caso afirmativo, indiquese el valor pactado en %  En caso afirmativo, indiquese el PIC de referencia y la descripción fiteral del incremento salarial pactado.  10°C previsto por el Gobierno  10°C previsto por al Comissión negociadora  10°C previsto por la Comissión negociadora  10°C nel parcido de referencia  10°C real parcido de revisión por garantía salaria?  10°C real fermativo, complemento de liPC en de de declas e confinuación el vialo de incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está mérido dicho incremento del IPC en de declas e confinuación el vialo de incremento del IPC en declas por revisión de la calaugual y describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).  10°C real parcido de vacacio	3. (2) SEGUNDO A	NO DE VIGENCIA.
En caso affirmativo, complementare los asjueimes apartados.  3. (2) 2. 2. (Se ha pactado en función del valor del Imidice de Precios de Coreumo (PC)? SI NO En caso affirmativo, endiquese el valor petado en %  1. (2) 2. 2. (Se ha pactado en función del valor del Imidice de Precios de Coreumo (PC)? SI NO En caso affirmativo, endiquese el valor del midice de Precios de Coreumo (PC)? SI NO En caso affirmativo, endiquese el valor del midice de Precios de Coreumo (PC)? SI NO En caso affirmativo, endiquese el valor previsto por la comisión negociadora  1. (PC previsto por la comisión negociadora  2. (PC previsto por la comisión negociadora  3. (PC previsto por la comisión negociadora  4. (PC previsto por la comisión negociadora  5. (PC previsto por la comisión negociadora  5. (PC previsto por la comisión negociadora  1. (PC pr	3. (2) 1. Período de	
En caso affirmativo, indiquesce el vator pactado en 1%  3. (2) 2. 2. Se ha pactado en función del vator del indice de Precos de Consumo (IPC)?  Fin caso affirmativo, indiquesce el PC de referencia y la descripción literal del incremento adarral pactado:  IPC previsto por la Gobierno  IPC mai periodo amerior  IPC mai periodo amerior  IPC mai periodo amerior  IPC mai periodo de referencia  Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:  IPC mai periodo de referencia  3. (2) 2. 3. (2) 8. As pactado en función de oras circunstancia?  SI NO  En caso affirmativo, cumplimente los sidjuentes apartados:  3. (2) 3. (2) 3. (2) 8. As pactado en función de oras circunstancia?  SI NO  En caso affirmativo, cumplimente los sidjuentes apartados:  3. (2) 3. (2) 3. (3) 1. (3) 4. (3) as pactados en función de oras circunstancia?  SI NO  En caso affirmativo, cumplimente los sidjuentes apartados:  3. (2) 3. (2) 3. (3) 1. (3) 4. (3) as pactados en función de oras circunstancia?  SI NO  En caso affirmativo, cumplimente los sidjuentes apartados:  3. (2) 3. (2) 3. (3) 1. (3) 4. (3) as pactados en función de oras circunstancia?  SI NO  En caso affirmativo, cumplimente los sidjuentes apartados:  3. (2) 3. (3) 3. (4) 3.		
2. (2) 2.2. ¿Se ha pactado en función del valor del Indice do Precos de Coresumo (PC)? SI NO  'En caso afirmativo, proliquese el IPC de referencia y la descripcion literal del incremento satural pactado:  IPC previsto por la comisión respositadora 2 En este caso, indiquese el valor previsto En este	3. (2) 2.1.	¿Se ha pactado un valor fijo? SI NO
Fin caso affirmativo, indiquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado :  IPC previsto por la Guiserro IPC previsto por la Considerro IPC previsto por la Considerro IPC resal periodo anterior IPC resal periodo de referencia 3		
IPC previsto por la comisión negociadora  2	3. (2) 2.2.	
IPC real periodo anterior IPC real periodo de referencia  Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:  Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:  3. (2) 2. 2. ¿Se ha pactado en función de ora circunstancia? SI NO  En caso alfimativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio.  3. (2) 3. (2) Contiene cláusula de revisión por garantia salarial?  En caso alfimativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3. 1. ¿Su aplicación tiene carlacter retroactivo? SI NO   En caso alfimativo, políquese a continuación el viato del IPC al que se condiciona la revisión, el periodo al que está referdo dicho incremento del IPC y la fecha de electos económicos de la revisión:  Valor del incremento del IPC en %  Périodo de referencia del incremento del IPC  Fecha de efectos económicos de la revisión:  3. (2) 3.1. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).  JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) 3. EGUNDO AÑO DE VIGENOL.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumplimentese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1		IPC previsto por el Gobierno 1
IPC real periodo anterior 3   Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC.  Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC.  3. (2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO   En caso alfimativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio.  3. (2) 3. (2) 5. (2) Se hace de revisión por garantía salarial? SI NO		
Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:    Contiene clausula de revisión por garantía salarial?   SI   NO		
3. (2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO		
En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio.  3. (2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial?  En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo?  SI NO  3. (2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC?  En caso afirmativo, indiquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la techa de electos económicos de la revisión.  Valor del incremento del IPC en %  Período de referencia del incremento del IPC  Fecha de efectos económicos de la revisión:  Sobre  Período de referencia del incremento del IPC  Fecha de efectos económicos de la revisión:  JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) 3. 3. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el conventio).  JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1 → Horas/semana horas minutos de la semana laboral es de 5 o 6 días das laborables   Días laborables   Días laborables   NO		Descripción literal del incremento salanal pactado en función del IPC:
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?  En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo?  SI NO  3. (2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC?  En caso afirmativo, indiquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la techa de electos económicos de la revisión.  Valor del incremento del IPC en %  Período de referencia del incremento del IPC  Fecha de efectos económicos de la revisión:  Sobre  Período de referencia del incremento del IPC  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 convento).  JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  Módulo semanal  1 Horas/semana  Módulo semanal  1 Horas/semana  1 Horas/semana  Noras minutos  Módulo semanal 2 Horas/semana  Noras minutos  Noras minutos  Noras minutos  Días laborables   Noras/semana horas minutos indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días das das das das das das das das das d		4
En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio.  3. (2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantia salarial?  En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3. 1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo?  SI NO  En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del IPC?  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 techa de electos econômicos de la revisión:  Valor del incremento del IPC en %  Período de referencia del incremento del IPC  Fecha de efectos econômicos de la revisión:  3. (2) 3.3. Contentido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).  3. (2) 3.3. Contentido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).  4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajdador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1 → Horas/semana horas minutos horas minuto		Scholarated and facility of the plantage of th
3. (2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantia salarial?  SI NO En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3.1. ¿Su aplicación liene carácter retivactivo?  SI NO En caso afirmativo, pidiquese a continuación el vialor 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  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 convento).  3. (2) 3.3. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumplimentese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1 Horas/semana horas minutos  Módulo anual 2 Horas/semana horas minutos  Módulo semanal y anual 3 Horas/semana horas minutos  Módulo semanal y anual 3 Horas/semana horas minutos  Días raturales Días laborables Se En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días  En caso afirmativo, indiquese el número de días por Puentes no recuperables Otros días no recuperables	3. (2) 2.3.	
En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO		En caso alimativo, sescribase de Porma similar a como na sigo regactada en el convento:
En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO NO NO NO SI NO NO NO NO SI NO NO NO NO NO NO SI NO		
En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:  3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO  3. (2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO  En caso afirmativo, indiquese a continuación di valor del incremento del IPC at que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de etectos económicos de la revisión:  Valor del incremento del IPC en %  Período de referencia del incremento del IPC:  Fecha de efectos económicos de ta revisión:  Sobre  Fecha de efectos económicos de ta revisión:  JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) 3.5 EGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  Módulo semanal 1	3. (2) 3. ¿Contiene	cláusula de revisión por garantia salarial? SI \( \) NO \( \)
3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo?  3. (2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC?  En caso afirmativo, indiquese el nimero del al valor del IPC?  SI NO  En caso afirmativo, indiquese el nimero del proceso que está referido dicho incremento del IPC, y la fecha de electos económicos de la revisión:  Valor del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC  Fecha de efectos económicos de la revisión:  JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) 3.3. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).  JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumplimentese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 2 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 3 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 3 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 3 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 5 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 6 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 7 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 8 → Horas/semana horas minutos  Módulo semanal 9 → Horas/semana		
3. (2) 3.2 ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO  En caso afirmativo, indiquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de electos económicos de la revisión:  Valor del incremento del IPC en %  Período de referencia del incremento del IPC:  Fecha de efectos económicos de la revisión:  Sobre  Fecha de efectos económicos de la revisión:  da mes año  3. (2) 3.3. Contentido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).  1. JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumplimentese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1		
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  Fecha de efectos económicos de la revisión:  dia mes afo  3. (2) 3.3. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).  1. JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1		
incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:  Valor del incremento del IPC en %  Periodo de referencia del incremento del IPC:  Fecha de efectos económicos de la revisión:  dia mos año dia mes año  3. (2) 3.3. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).  4. JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1		
Periodo de referencia del incremento del IPC:    Gla		
Fecha de efectos económicos de la revisión:    dia   mes   año     dia   mes   año     3. (2) 3.3. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convento).    4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.     4. (2) SEQUNDO AÑO DE VIGENCIA.     4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):   Módulo semanal   1   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo anual   2   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos     Módulo semanal y anual   3   -> Horas/semana   horas   minutos		Valor del incremento del IPC en %
Fecha de efectos económicos de la revisión:  dia mes año  3. (2) 3.3. Contenido de la cláusula ( descríbase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).  4. JORNADÁ LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.  4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal  1		Periodo de referencia del incremento del IPC: sobre
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 ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal  1		
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 ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal  1		Fecha de efectos económicos de la revisión:
4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1		dia mes año
A. (2) SEQUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1  -> Horas/semana   horas minutos    Módulo anual 2 > Horas/semana   horas minutos    Módulo semanal y anual 3  -> Horas/semana   horas minutos    No	3. (2) 3.3.	Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).
A. (2) SEQUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1  -> Horas/semana   horas minutos    Módulo anual 2 > Horas/semana   horas minutos    Módulo semanal y anual 3  -> Horas/semana   horas minutos    No		
A. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.  4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal  1  -> Horas/semana  Noras minutos  Módulo semanal y anual  2 > Horas/semana  Noras minutos  Módulo semanal y anual  3  -> Horas/semana  horas minutos  horas  4. (2) 2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Días raturales  Días laborables > En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días  días  4. (2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluído en el apartado de vacaciones anuales? SI NO  En caso afirmativo, indiquese el número de días por:  Puentes no recuperables  Otros días no recuperables		
4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1  -> Horas/semana		<u> </u>
4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador ( cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Módulo semanal 1> Horas/semana   horas minutos   Módulo anual 2> Horas/año   horas minutos   Módulo semanal y anual 3> Horas/semana   horas minutos   Módulo semanal y anual 3> Horas/sema		
Módulo semanal 1 > Horas/semana    horas minutos    ho		
Módulo anual  2	.,	
Módulo semanal y anual 3 -> Horas/semana horas y horas/año horas  4. (2) 2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Días naturales Días laborables> En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días dias  4. (2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no sa hayan incluído en el apartado de vacaciones anuales? SI NO  En caso afirmativo, indiquese el número de días por: Puentes no recuperables  Otros días no recuperables		horas minutos
horas minutos noras  4. (2) 2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):  Días raturales Días laborables Se no este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días  4. (2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluído en el apartado de vacaciones anuales? SI NO  En caso afirmativo, indiquese el número de días por: Puentes no recuperables Dotros días no recuperables		horas
Días raturales Días laborables	Módulo se	
4. (2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluído en el apartado de vacaciones anuales? SI NO  En caso afirmativo, indíquese el número de días por:  Puentes no recuperables  Otros días no recuperables	4. (2) 2. Número de	días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumpliméntese unicamente sobre el módulo en que se ha pactado) :
4. (2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluído en el apartado de vacaciones anuales? SI NO  En caso afirmativo, indiquese el número de días por Puentes no recuperables Otros días no recuperables	Dine ectus	plac   Diac laborables  > En extences profinesce de la campona laborat de 6 5 o 6 diac
En caso afirmativo, indíquese el número de días por: Puentes no recuperables Otros dias no recuperables	Dias natur	
	4. (2) 3. ¿Se han pa	octado puentes u otros días no recuperables que no sa hayan incluído en el apartado de vacaciones anuales? SI 🗍 NO 🦳
	En caso at	firmativo indiquese el número de dias por:  Puentes no recuperables
	Eri Caso al	
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		

31504	Martes 22 octubre 1996	BOE núm. 255
	A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES	
3. (3) SEGU	UCION SALARIAL.  UNDO AÑO DE VIGENCIA (1).  eríodo de efectos económicos: desde   hasta	
	dia mes año dia mes año	
	e ha pactado el incremento salarial para este segundo período?  n caso afirmativo, cumplimèntense los siguientes apartados:	
3.	(3) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? S! NO	
3.	En caso afirmativo, indiquese el valor pactado en %  (3) 2.2. ¿Se ha pactado en función del valor del Indice de Precios de Consumo (IPC) ?  En caso afirmativo, indiquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado :	
	IPC previsto por el Gobierno	
	JPC previsto por la comisión negociadora  2	
	IPC real periodo de referencia 4  Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC.	
	Description includes the motor of the posterior product of the control of the con	
3.	(3) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO	
	En caso afirmativo,descríbase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:	
	contiene clausula de revisión por garantía salarial?	
	En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados : (3) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO	
	(3) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO	
	En caso afirmativo, indiquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que es 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:  da mes año dia mes	año
	Fecha de efectos económicos de la revisión:	
,	da mes año .  (3) 3.3. Contenido de la cláusula ( describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).	
	(e) sist contention of its classification of the sister of	
		possessional videocophics
****		
	DA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS. UNDO AÑO DE VIGENCIA (1).	
	rnada pactada por trabajador ( cumpliméntese unicamente sobre el módulo en que se ha pactado):	
. м	lódulo semanal 1 -> Horas/semana	
м	horas minutos  tódulo anual 2> Horas/año	
, M	lódulo semanal y anual 3> Horas/semana	
4. (3) 2. Nú	imero de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumpliméntese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado) :	:
D	olas naturales Días laborables En este caso, indiquese si la semana laboral es de 5 o 6 días días	
4. (3) 3. გS	se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI 📗 🔝	NO [
	in caso afirmativo, indíquese el número de dias por:  Puentes no recuperables  dias  Otros dias no recuperables	dias
(1) En conver período d	nios de vigencia superior a tres años, se cumplimentará un modelo similar a esta hoja para cada uno de los sucesivos años, indicando exte efectos económicos.	presamente el

# 6. <u>REAL DECRETO 718/2005</u>, de 20 de junio, por el que se aprueba el <u>PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (BOE de 2</u> de julio de 2005).

La Ley 24/1999, de 6 de julio, procedió a modificar el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, e introdujo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resulta necesario modificar, también sustancialmente, la norma reglamentaria que hasta ahora desarrollaba lo dispuesto en el indicado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobada por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de una norma que regule de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, lo que se lleva a cabo mediante este real decreto.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos que se aprueba presenta como novedades respecto de la anterior regulación el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

En esta nueva regulación se ha tenido especialmente en cuenta lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Por otra parte, el texto de este Real Decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la "Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social", suscrita el 8 de julio de 2004. Además, este real decreto ha sido consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

Este Real Decreto se dicta de conformidad con la disposición final primera de la Ley 24/1999, de 6 de julio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de junio de 2005, dispongo:

#### Artículo 1. Objeto del procedimiento

- 1. El procedimiento regulado en este real decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- 2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

#### Artículo 2. Competencia

- **1.** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.
- 2. Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

#### Artículo 3. Iniciación del procedimiento

**1.** El procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada.

2. Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Instrucción del procedimiento

- **1.** La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:
  - a) Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de convenios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión.
  - **b)** Un certificado expedido por la oficina pública competente, acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación señalados en el artículo 3.
  - c) La acreditación de que concurren los presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los elementos que permitan valorar lo dispuesto en el artículo 1.2 de este real decreto. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35. f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. La iniciación del procedimiento se anunciará en el Boletín Oficial del Estado o, en su caso, en el diario oficial de la comunidad autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

#### Artículo 5.- Actos de subsanación y preparación del procedimiento

- 1. En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.
- 2. En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

# Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas

- **1.** En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:
  - a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.
  - b) Cuando el órgano competente fuera de las comunidades autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.
- **2.** El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

#### Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente

1. Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo

correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada ley.

El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este real decreto.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.

**3.** El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores será de 30 días.

#### Artículo 8. Resolución

- **1.** Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.
- **2.** El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las comunidades autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.
- **3.** Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

#### Artículo 9. Contenido de la resolución

1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales.

2. La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

#### Artículo 10. Renovación de la solicitud

- 1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.
- **2.** La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto que dieron lugar a la extensión inicial.
- **3.** El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a al mitad.
- **4.** Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.

#### Artículo 11. Situaciones posteriores a la extensión

- 1. Si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la resolución de extensión por parte del órgano competente, cualquiera de las partes afectadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y comunicará tal decisión al órgano competente. Promovida la negociación de un convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la parte receptora de la comunicación de iniciación de las negociaciones no podrá negarse a ella por razón de la vigencia de la extensión. Si las partes alcanzaran un acuerdo que concluya en la suscripción de un convenio colectivo, lo comunicarán al órgano competente, que dictará una resolución que deje sin efecto la extensión.
- 2. Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas para solicitar la extensión de

convenios colectivos tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar del órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro convenio colectivo, indicando la necesidad de dicha sustitución, e iniciarán el procedimiento de extensión regulado en este real decreto. Durante la tramitación de la nueva solicitud de extensión de convenio, se mantendrán vigentes los efectos del anterior convenio extendido hasta la nueva resolución del procedimiento.

La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente sobre la procedencia o no de la indicada solicitud de extensión, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, así como de la adecuación del convenio a la realidad sociolaboral del ámbito para el que se solicita la extensión.

#### Artículo 12. Registro, depósito y publicación

La resolución administrativa que extienda un convenio colectivo deberá depositarse, registrarse y publicarse de conformidad con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

#### **Disposiciones adicionales**

#### Disposición adicional única. Información entre Administraciones públicas

De conformidad con los principios que rigen las relaciones entre Administraciones públicas establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas se informarán recíprocamente sobre las resoluciones administrativas por las que se extienda un convenio colectivo dictadas en el ejercicio de sus competencias.

#### **Disposiciones transitorias**

### Disposición transitoria única. Ámbito de aplicación temporal

Las solicitudes de extensión formuladas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en lo que no se oponga al artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposiciones derogatorias**

#### Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y expresamente el Real 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. <u>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).</u>

#### 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).

#### Articulo 2

1.- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ejercicio de su función consultiva, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

- a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- **b)** La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- **2.-** La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.
- **3.-** La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

**4.-** Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

#### Artículo 3

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

- **1.-** Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.
- **2.-** Cualquier órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- **3.-** Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

#### Artículo 4.

- **1.-** La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:
  - a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.
  - **b)** Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
  - c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.
  - d) Los representantes de las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.
- 2.- Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.
- **3.-** Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representatntes 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.

### **Dispoción Adicional**

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

### **Disposiciones finales**

#### **Primera**

- 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.

#### Articulo 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 aplicaciónd e 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.

# Articulo 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.

## Articulo 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.

## Articulo 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.

### Articulo 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.

#### Articulo 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.

### Articulo 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.

- **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.

## Articulo 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.

### Articulo 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.

# Articulo 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**

- 1ª. 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.
- **2ª**. 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 2007 (BOE DE 24 de febrero de 2007). XI ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007.

Visto el texto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007), que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2007, 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 (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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. Madrid, 9 de febrero de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

# **ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007**

## 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, 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 2007. Con tal finalidad, desde 2002, las Organizaciones Sindicales, UGT Y CC.OO. y

Empresariales, CEOE y CEPYME, suscribimos sucesivos 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 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 ha generado la asunción de las responsabilidades contenidas en los Acuerdos ha contribuido a mantener el crecimiento de la economía española, a mejorar el poder adquisitivo de los salarios en un contexto de moderación y a mantener y crear empleo.

Los principales problemas registrados por la economía española en 2006 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.

No obstante, a lo largo del último tramo del año 2006 se ha producido una desaceleración de la inflación debida al descenso de los precios de los productos energéticos, así como un mejor comportamiento del sector exterior.

Frente a estos datos más alentadores, se mantienen algunos problemas para 2007: elementos de incertidumbre que pudieran dificultar el crecimiento económico y la creación de empleo, tales como una desaceleración del ritmo inversor del sector de construcción, un previsible aumento del precio del dinero y unas expectativas a la baja sobre el crecimiento económico del conjunto de la UE. En sentido positivo cabe esperar la consolidación de un mayor aporte al crecimiento del sector exterior y un mejor comportamiento de los precios de las materias primas, en particular los productos energéticos.

Por otra parte, en 2007 entrará en vigor el nuevo escenario de aplicación y distribución de los Fondos estructurales y de cohesión, en el nuevo contexto de la ampliación de la Unión Europea a 27 miembros.

La previsión u objetivo de inflación cifrada en el 2% por el Gobierno para 2007 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 del escenario previsto para 2007 debemos persistir en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos al mismo los

resultados del proceso de Diálogo Social desarrollado desde la Declaración de 2004, 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 2007.

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 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.

Con dicha Declaración se procedió a la apertura del proceso de Diálogo, que, desarrollado en diversos escenarios de negociación, incluye una amplia relación de materias, habiéndose alcanzado acuerdos en gran parte de ellas. Algunos de los mismos hacen remisiones a la negociación de los convenios colectivos.

También en el marco del diálogo social está previsto a lo largo de 2007 iniciar un proceso de diálogo tripartito sobre el conjunto de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Como en años anteriores, el principal objetivo del ANC 2007 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 2007, 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. Al igual que en otros Acuerdos hemos dedicado un

apartado a previsión social complementaria en el que se introducen algunos criterios y orientaciones al respecto.

Hemos articulado también criterios sobre mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad en correspondencia con los acuerdos alcanzados en el ámbito del Diálogo Social. 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, adecuándolas a los términos de los recientes acuerdos en esta materia; el impulso de la contratación indefinida, el uso adecuado de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación; 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» (1) y las posteriores Comunicaciones (2) de la Comisión.

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 sobre una materia en la que reclamamos un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas, estando previsto abordarlo en el Diálogo Tripartito en 2007.

Este acuerdo también incorpora unas consideraciones relacionadas con el desarrollo del teletrabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo resultado del diálogo social.

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 2007 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 2007.

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 2008 en sus propios términos. Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2007, 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 aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

## **CAPÍTULO III**

# Consideraciones sobre la competitividad y el empleo

#### Contexto internacional

En contra de las previsiones iniciales, el año 2006 se podría configurar como uno de los mejores ejercicios de esta década. El crecimiento mundial ha sido mayor de lo esperado y más homogéneo entre las diferentes áreas económicas. Además, a pesar del incremento del precio de las materias primas, en las principales economías de la OCDE la inflación se ha visto contenida, lo que, junto con cierta moderación salarial, ha permitido un importante repunte de la creación de empleo. No obstante, continúan agudizándose los desequilibrios mundiales, incrementando los riesgos a la baja para el crecimiento futuro.

Si la primera mitad del ejercicio se caracterizó por un fuerte crecimiento en términos de actividad y una aceleración de la inflación, durante los últimos meses se ha producido una contención del crecimiento de los precios, en parte por un efecto comparación con el año anterior, y una cierta desaceleración de la actividad en determinadas zonas económicas, que aunque de momento se concentra principalmente en los Estados Unidos, parece que será el preludio de un menor ritmo de avance en la práctica totalidad de las economías en 2007.

La ralentización sufrida en el tercer trimestre por la economía americana no se ha debido exclusivamente a la contracción registrada en el mercado residencial sino que ha sido reflejo de ciertas presiones inflacionistas y de la desaceleración del empleo, que han incidido sobre el ritmo de crecimiento del consumo privado. En 2007 continuará el deterioro de la inversión en vivienda lo que supondrá una significativa aportación negativa al crecimiento del país. Además, el retroceso en la inversión residencial incidirá negativamente en la producción de otros sectores, en el empleo generado durante la última expansión inmobiliaria y, sobre todo, en el efecto riqueza de las familias, limitando el crecimiento del consumo privado. Serán, entonces, la inversión productiva y las exportaciones, las que sostendrán el crecimiento de la economía americana a lo largo de 2007, para el que se estima un recorte de un punto porcentual.

Por su parte, en 2006 la economía de la UE ha dado signos de recuperación. El repunte de la actividad ha superado las previsiones iniciales, esperándose un crecimiento en la zona euro del 2,6% para el conjunto del ejercicio que, sin embargo, se vería suavemente desacelerado hasta el 2,1-2,2%

en 2007, según las últimas previsiones de la OCDE y de la Comisión Europea. El crecimiento europeo en este ejercicio se ha fundamentado en la expansión de la demanda interna y en el considerable repunte de las exportaciones, que han venido acompañados de una favorable evolución del empleo y una mayor inflación. El mantenimiento del nivel de inflación por encima de su objetivo, unido a la mejora del crecimiento y a la elevada liquidez, ha llevado al Banco Central Europeo a seguir una política monetaria más restrictiva, elevando el tipo de interés de referencia de forma gradual a lo largo de 2006 y situándolo, tras la reunión del mes de diciembre, en el 3,5%.

En 2007, el endurecimiento de la política monetaria y fiscal (incremento del IVA en Alemania), a lo que previsiblemente se verá añadido un deterioro de las expectativas de los consumidores, puede pesar sobre el ritmo de avance de la demanda interna. Por otra parte, la apreciación del euro con respecto al dólar encarecerá las exportaciones europeas en un contexto de desaceleración de la demanda internacional, limitando el crecimiento de las economías europeas también desde el punto de vista del sector exterior.

El entorno internacional presenta para 2007 un marco de crecimiento favorable, si bien menos intenso que el registrado en el año previo. No obstante, permanecen ciertas dudas y riesgos de carácter estructural, destacando 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 al alza con respecto a las previsiones e impulsaría a las autoridades monetarias a endurecer de forma adicional su política monetaria. Por último, existen incertidumbres sobre la consolidación de la recuperación de las economías centrales de la UE.

# La economía española

La economía española sigue inmersa desde hace más de una década en una etapa de crecimiento económico superior al registrado en las economías centrales de la Unión Europea, lo que ha permitido reducir la brecha entre los niveles de renta per cápita. El año 2005 se cerró con un crecimiento del 3,5% del PIB y, según el Ministerio de Economía, la previsión de resultados para 2006 es todavía mejor, con un crecimiento esperado del 3,8% para el conjunto del año.

Este largo ciclo de bonanza y el mayor crecimiento con respecto a Europa se explican por muchos factores. Entre ellos destacan algunos por novedosos para la economía española, aunque tradicionales para las economías centrales de la UE, de ahí el impulso diferencial que han generado.

Uno de estos elementos es la llegada de mano de obra de origen inmigrante que ha impulsado el aumento de la actividad por varias vías, pero sobre todo mediante el abastecimiento a los sectores intensivos en mano de obra que han sido protagonistas del crecimiento económico más reciente.

Otro elemento son las condiciones generadas por la unión monetaria que han permitido a la economía española disfrutar simultáneamente de financiación favorable (negativa incluso en términos reales) y un tipo de cambio estable y elevado para comprar en el exterior materias primas, energía y tecnología, a un precio competitivo.

La buena coyuntura que atraviesa la economía española está acompañada, sin embargo, de una serie de desequilibrios cuya corrección debe abordarse ahora que el ciclo es favorable y, en particular, vistas las perspectivas que dibujan los organismos internacionales para la economía española, donde el año 2006 aparece como techo de la actual etapa de crecimiento.

Se aprecia un modelo de crecimiento que va acompañado en buena medida de puestos de trabajo que generan un menor componente de valor añadido y un menor peso de las rentas del trabajo sobre el conjunto de la riqueza, y que, a su vez, manifiestan una mayor sensibilidad ante cambios que se produzcan en el ciclo de la actividad, lo que puede repercutir a medio plazo sobre la eficiencia económica y plantear incertidumbres sobre la sostenibilidad del crecimiento y la cohesión social.

En este sentido, y desde el punto de vista de la oferta, el incremento de la población procedente del exterior obedece a este proceso significativo de creación de empleo, especialmente en aquella estructura de la actividad sobre la que descansa en mayor medida el aumento de la demanda.

Estos puestos de trabajo han sido cubiertos en gran medida por la población inmigrante, un colectivo especialmente vulnerable a la economía sumergida y con mayor riesgo de exclusión del ámbito de protección del Estado de Bienestar en ausencia de rentas. Todo lo cual indica la necesidad de políticas y recursos públicos para ordenar los flujos migratorios y garantizar los derechos de estos trabajadores, contribuyendo a fomentar la regularidad de su empleo y los efectos positivos sobre la economía.

La deseada evolución de la economía española hacia un patrón de crecimiento más productivo, donde la demanda interna ceda protagonismo a la demanda externa, y donde los sectores intensivos en capital ganen peso frente a los sectores intensivos en mano de obra, parece condicionada por la evolución de las economías centrales de la UE, que este año dieron signos de recuperación, pero cuyas perspectivas para el año que viene están por confirmarse.

El elevado precio que ha alcanzado en España la vivienda en propiedad ha dificultado el acceso de muchas familias a este bien básico y elevado su endeudamiento, situándolo en un nivel que unido al previsible aumento de los tipos de interés, puede terminar afectando a las decisiones de consumo de las familias y en consecuencia al ciclo de crecimiento.

Otros de los desequilibrios más importantes de la economía española son sus problemas de competitividad, que se reflejan en su cada vez más abultado déficit comercial y en el permanente diferencial de crecimiento de los precios. La mejora de la productividad es el factor más relevante para el sostenimiento del crecimiento económico y del empleo en el medio y largo plazo.

## Inflación y competitividad

Uno de los desequilibrios básicos que ha seguido registrando la economía española en 2006 ha sido una inflación elevada en términos relativos, que además de erosionar la capacidad de compra de la población, perjudica la capacidad competitiva de la economía española. La tasa anual media del IPC ha sido del 3,5%, lejos del entorno del 2% que establece el Banco Central Europeo como referencia de estabilidad de precios.

En línea con lo sucedido desde 2004, la incidencia de los precios del petróleo ha sido en buena medida causante de esas tensiones inflacionistas, reflejando también la elevada dependencia y exposición de nuestra economía ante las perturbaciones del mercado energético. Del mismo modo, la moderación del petróleo en el segundo semestre del año se ha traducido en una desaceleración de los precios de consumo en el último cuatrimestre, hasta situar la tasa anual en el mes de diciembre en el 2,7%.

No obstante, la evolución de los precios energéticos no explica totalmente los aumentos del nivel general de precios. Estos tienen también su origen en el fuerte crecimiento de la demanda, así como en las disfunciones en la formación de precios de algunos mercados internos, que son en último término las responsables de la persistencia de los problemas de inflación en nuestra economía y del diferencial existente respecto a la media de los países de la eurozona.

Mientras los precios de los bienes industriales no energéticos, que sufren la competencia exterior, vienen creciendo a un ritmo inferior al 1,5% desde hace tres años, los aumentos de precios en otras actividades, que denotan un cierto poder de mercado y están menos expuestos a la concurrencia internacional, siguen siendo importantes. Así, los precios de los servicios, que ponderan un tercio en la cesta de la compra de las familias, crecen a un ritmo cercano al 4% que no se explica sólo por la fortaleza del consumo.

Por su parte, el deflactor del PIB, que incluye el precio de todos los bienes y servicios generados dentro de nuestras fronteras, continúa registrando aumentos cercanos al 4%, a pesar de que los costes laborales unitarios están creciendo a un ritmo inferior en más de un punto al propio deflactor.

Lo cierto es que, pese a la mejoría apuntada por el IPC a finales de 2006, la inflación sigue lastrando la competitividad de nuestra economía. La mayoría de los indicadores sobre la posición competitiva de nuestro país reflejan un continuo deterioro desde hace años, debido a la peor evolución relativa de los precios

(agravada además, para el caso del comercio con los países de fuera del área del euro, por la fortaleza del euro respecto al dólar) y a la menor inversión en investigación, desarrollo, innovación y capital humano.

Estas carencias dificultan las exportaciones españolas y, sobre todo, impulsan las importaciones para satisfacer el vigoroso crecimiento de la demanda interna, lo que está provocando una pérdida de cuota de mercado nacional para las empresas españolas y un rápido aumento de la posición deudora de nuestro país respecto al resto del mundo.

El empeoramiento progresivo de la competitividad es, por tanto, el factor explicativo básico del elevado y creciente déficit comercial de la economía española, que supone ya el 8,7% del PIB, el nivel más elevado del mundo en términos relativos, y que plantea riesgos a medio plazo para las inversiones y la creación de empleo.

Las expectativas de inflación para 2007 apuntan a un mejor comportamiento que en el pasado año, gracias esencialmente a la moderación de los precios de la energía. Pero, para situar la tasa general de inflación en un nivel en el entorno del 2% de forma permanente no basta con la influencia favorable de factores externos, sino que será preciso un mayor compromiso por parte de todos.

En este sentido, cabe señalar que el moderado incremento de los salarios, que han propiciado los sucesivos ANC firmados por los interlocutores sociales, ha sido un factor coadyuvante en la consecución de las importantes tasas de creación de empleo que viene registrando la economía española.

Por ello, consideramos necesario insistir de nuevo 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 que promueve el presente acuerdo para obtener aumentos adicionales 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 2006 se ha caracterizado, en términos generales, por mantener un ritmo de crecimiento notable, aunque ligeramente inferior al registrado el año anterior. Esta evolución, unida al menor avance de la población activa, ha supuesto un descenso adicional del número de desempleados y de la tasa de paro en porcentaje de la población activa que se sitúa en el tercer trimestre en el 8,2%.

Al contrario que en 2005, la variación de la ocupación ha seguido durante 2006 una senda de desaceleración. A pesar de los avances registrados en términos de actividad en la práctica totalidad de las ramas económicas, el menor crecimiento de la ocupación ha tenido lugar en todas ellas a excepción de la

construcción donde se registra una aceleración adicional a los ya notables incrementos registrados el año anterior. No obstante, el incremento acumulado de la ocupación hasta el tercer trimestre según la Contabilidad Nacional Trimestral se eleva hasta el 3,1%.

Los crecimientos más importantes de la ocupación continúan concentrándose en la construcción y en los servicios, en línea con el fuerte dinamismo mostrado por la actividad de estos sectores y con el mantenimiento de la demanda de consumo e inversión residencial.

En lo que respecta a la contratación, el número de contratos registrado en 2006 se incrementó en un 7,9% con relación al año anterior. De acuerdo con la duración del contrato cabe destacar el fuerte repunte de la contratación indefinida en la segunda parte del ejercicio que ha elevado su peso dentro de la contratación total en el mes de diciembre hasta el 17%, gracias al impulso del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo suscrito por los interlocutores sociales.

No obstante, la tasa de temporalidad se mantiene elevada, y será difícil que flexione a la baja significativamente mientras los protagonistas de la creación de empleo sean los sectores intensivos en mano de obra, lo que reafirma la necesidad de transitar hacia un modelo productivo donde los sectores intensivos en capital y que requieren trabajo más cualificado ganen peso.

Asimismo, el crecimiento del empleo entre las mujeres está siendo más intenso que entre los hombres, reduciéndose gradualmente la brecha existente tanto en tasa de ocupación como en tasa de actividad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la evolución del desempleo, éste ha mostrado una reducción adicional, si bien algo inferior, a la registrada en 2005, debido a la desaceleración de la ocupación al tiempo que el incremento de la actividad se mantenía.

Aunque la evolución de la actividad y la ocupación muestran una senda favorable a lo largo de 2006, sus niveles se encuentran aún lejos de los registrados en media en la UE-15, diferencias que se explican y concentran por entero en el grupo de las mujeres, mientras que la situación de los hombres parece ya homologada. Por ello, se hace necesario reforzar aún más las medidas realizadas estos últimos años de cara a incrementar la actividad y la ocupación con la ista puesta en alcanzar los objetivos marcados por la Estrategia de Lisboa.

En este sentido, el ANC 2007 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

En el año 2005 la inversión registró una alta tasa de crecimiento (7%), que se desacelera en 2006, pero manteniendo un ritmo vigoroso, por encima del 6% de aumento interanual. Este incremento de la inversión total ha venido acompañado en 2005 y 2006 por un intenso crecimiento de la inversión en bienes de equipo, que a finales de año aumentaba a un ritmo superior al 9% interanual.

La inversión asegura la sostenibilidad futura del crecimiento, en tanto que aumenta el potencial de crecimiento de la economía y mejora su competitividad mediante el cambio tecnológico que introducen los nuevos bienes de equipo.

Sin embargo, una parte cada vez más significativa de la inversión se ha ido concentrando en la construcción de viviendas en los últimos años, lo cual no aumenta la base productiva de la economía, aunque sí puede incrementar el bienestar social si supone una mejora en el acceso a este bien básico.

Si el peso de la inversión en vivienda sobre la inversión total se movía en el entorno del 22%, a partir del año 2001 su presencia empieza a aumentar hasta situarse en el 30% en el primer trimestre de 2006. De hecho, entre el año 2001 y 2005, el 44% de la inversión se ha destinado a la construcción de viviendas.

Paralelamente, la productividad ha tenido unos registros pobres a lo largo de los últimos años, aunque en 2006 se observa un ligero aumento (0,7% hasta el tercer trimestre del año) gracias al mejor registro del sector industrial, que se alcanza por el repunte de su actividad y, en parte, por el ajuste del empleo. El bajo crecimiento de la productividad se explica, entre otros factores, por un ciclo de crecimiento cuyo motor son sectores intensivos en mano de obra, donde muchos de los puestos de trabajo que crean son poco productivos, no requieren cualificación y su remuneración es baja.

No obstante, el ciclo también ha generado empleo de calidad que ha sido atendido con mano de obra cualificada, aunque su productividad no ha sido suficiente para compensar el peso que han ganado los trabajos no cualificados en la estructura del empleo.

Por otro lado, la evolución de la productividad no sólo está condicionada por el protagonismo de un determinado tipo de sectores sobre el crecimiento económico, sino por las características de los puestos de trabajo que se generan en cada sector y la capacidad de la oferta de empleo para atenderlos. Desde esta perspectiva, la sociedad española está avanzando -aunque con dificultades- en la mejora de su oferta educativa y formativa, mientras que una parte significativa del empleo generado en los últimos años requiere muy poca cualificación. Esta falta de sintonía entre lo que se ofrece y demanda en el mercado de trabajo es objeto de reflexión por los agentes sociales y debe serlo también para los poderes públicos.

Junto al esfuerzo permanente en materia de educación, formación y cualificación profesional, es imprescindible reforzar la inversión en aquellos factores capaces de propiciar un cambio en el modelo de competitividad que incida más en la mejora del valor añadido y menos en el ajuste permanente de los costes. Un progresivo cambio en el modelo de desarrollo sobre bases más equilibradas y sólidas, que pasa por redoblar los esfuerzos en nuevas tecnologías, calidad de productos y servicios, actividades investigadoras e innovadoras y difusión de la sociedad del conocimiento.

En este sentido, las políticas públicas tienen la capacidad de incidir de forma determinante sobre los grandes ejes que determinan las ganancias duraderas de competitividad y el incremento de la productividad, pero también los agentes sociales deben implicarse activamente para lograr que el esfuerzo colectivo que se precisa sea equilibrado.

## **CAPÍTULO IV**

#### Criterios en materia salarial

Las Organizaciones firmantes del ANC 2007 declaramos la intención de llevar a cabo, durante la vigencia del presente Acuerdo, una política de crecimiento moderado 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, así como contribuir a erradicar la economía sumergida.

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.

La mejora de la productividad general de la economía española y de los sectores y empresas ha de favorecer, entre otros factores, el incremento de las rentas salariales.

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 2007 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 tomar 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, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

#### 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 criterios 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. La reincorporación, en su caso, al régimen salarial objeto del descuelgue se debería adoptar en el mismo ámbito que el del acuerdo correspondiente.

## Previsión social complementaria

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo hemos compartido una valoración positiva sobre los sistemas de Previsión Social Complementaria y considerado conveniente analizar conjuntamente los problemas que dificultan el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva, que es un ámbito adecuado para la promoción de nuevos compromisos por pensiones.

Este análisis deberá abordar la integridad de aspectos que afectan al desarrollo de sistemas de previsión social complementaria, incluido entre ellos el vigente marco regulador.

Por otra parte, hay que recordar que el Real Decreto 16/2005, de 30 de diciembre (BOE 31.12), aprobó una nueva y última prórroga del plazo inicialmente fijado para exteriorizar los compromisos por pensiones contemplados en convenios colectivos sectoriales de ámbito supraempresarial conocidos como premios de jubilación. Dicho plazo finalizó el día 31 de diciembre de 2006.

A efectos de la realización de dicho proceso, el BOE de 9 de noviembre de 2006, publicó la Orden EHA 3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación. Esta norma constituye una alternativa adicional de financiación del proceso de exteriorización ya que facilita la financiación a futuro de los compromisos por servicios pasados.

La finalización del plazo legal de exteriorización supone que aquellas empresas con compromisos por pensiones derivados de su convenio sectorial que, a la fecha referida, pudieran no haber concluido el proceso de exteriorización de los mismos, deberán hacerlo para hacer efectiva la obligación y evitar el riesgo del procedimiento sancionador que pudiera derivarse del incumplimiento de la obligación legal.

La normativa vigente regula los instrumentos para la exteriorización: plan de pensiones de empleo (de empresa o de promoción conjunta para el ámbito supraempresarial) y seguros colectivos de empresa.

## **CAPÍTULO V**

# Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta

La negociación colectiva del año 2007 deberá tener en cuenta el conjunto de normas y de nuevos criterios derivados del amplio proceso de negociación desarrollado en los dos últimos años, en cumplimiento de la Declaración para el Diálogo Social 2004 suscrita por el Gobierno y los Interlocutores Sociales.

Algunos de los acuerdos tripartitos alcanzados afectan de manera significativa a las materias que se tratan en este Capítulo y, en particular: el Acuerdo para el nuevo Sistema de Formación para el Empleo que desarrolla nuevos aspectos de la formación de los trabajadores y trabajadoras; el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social que afecta, entre otras cuestiones, a la jubilación parcial y a los incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral; la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que habilita a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación; el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), hoy recogido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que establece un nuevo programa de bonificaciones al empleo estable y nuevas normas en materia de contratación y de subcontratación.

Los contenidos del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en tanto que plasmación del consenso entre las partes firmantes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo, así como mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y la estabilidad del empleo.

El mencionado Acuerdo refleja el convencimiento de los firmantes de que la apuesta por la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial -que son dos de los grandes desafíos de futuro para la economía española- debe pasar por alcanzar un mayor nivel de estabilidad en el empleo.

Estos mismos objetivos han estado presentes en los criterios y recomendaciones que han conformado los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales desde el año 2002.

La estabilidad del empleo 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, y de 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 se debe perseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos de 2007 deben tener en cuenta los siguientes criterios generales:

El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre quienes tienen 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.

El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

## 1. Empleo y contratación

Los convenios colectivos deberán 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:

a) La promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes:

El nuevo programa de bonificaciones a la contratación indefinida de determinados grupos de trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de inserción laboral y personas desempleadas: las mujeres, los jóvenes, las personas mayores de 45 años, quienes llevan más de 6 meses en paro, las personas con discapacidad, las personas víctimas de violencia de género o doméstica, y los que se encuentren en situación de exclusión social.

Una vez finalizado el programa extraordinario de incentivos para la conversión de empleo temporal en fijo el día 31 de diciembre de 2006, las bonificaciones se destinarán a la contratación indefinida inicial.

La reducción de 0,25 puntos porcentuales en la cotización empresarial por la contingencia de desempleo a todos los contratos indefinidos desde el 1 de julio de 2006 y de otros 0,25 puntos adicionales a partir del 1 de julio de 2008.

La reducción del tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,20 desde el 1 de julio de 2006.

La posibilidad de transformar los contratos temporales, incluidos los formativos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2007 en el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

- b) 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.
- c) La adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, con el objetivo de prevenir abusos, teniendo en cuenta la nueva regulación:

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales (de las modalidades de obra y servicio y eventual por circunstancias de la producción), sea directamente o a través de ETT, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Esta medida afecta a los contratos realizados con posterioridad al 15 de junio de 2006, y respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos y del periodo y plazo previsto, se tomará en consideración el contrato vigente el 15 de junio de 2006.

Además, la norma prevé que, atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo

puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, incluidos los de puesta a disposición realizados con ETT.

Este segundo supuesto ha sido remitido por la Ley a la negociación colectiva, dejando a ésta distintas posibilidades de actuación, dado que la pluralidad de situaciones no permite una solución homogénea, convirtiendo a la negociación colectiva en el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

d) 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.

La negociación colectiva deberá tener presente las modificaciones introducidas en los límites de edad de los trabajadores con los que se puede suscribir el contrato para la formación. Debe recordarse que el límite general - trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años- ha sido repuesto para colectivos antes excluidos del mismo (extranjeros durante la vigencia de su primera autorización de trabajo, parados que lleven más de 3 años en situación de desempleo y personas en situación de exclusión social), quedando como únicas excepciones a dicho límite las personas con discapacidad y alumnos-trabajadores de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

- e) La desaparición del contrato de inserción, cuya utilización estaba reservada a la gestión de programas públicos de empleo por parte de las Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro.
- f) 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, teniendo en cuenta que ambas modalidades están bonificadas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social proporcionalmente al volumen de jornada contratado.
- g) 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.

A estos efectos, la negociación colectiva deberá tener en cuenta las modificaciones derivadas del Acuerdo tripartito sobre Medidas en materia de Seguridad Social, que tendrán traslación normativa a lo largo de 2007 y que afectan a la edad, los años de cotización, la antigüedad en la empresa y el volumen máximo de jornada reducida del trabajador relevado. Según el citado Acuerdo, de forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén

vigentes a la entrada en vigor de la disposición que apruebe las medidas pactadas sobre jubilación parcial, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

También deberá tenerse en cuenta la Ley 14/2005, de 1 de julio, 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.

Dicha Ley 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, dado que la Ley recoge algunos de tales objetivos, 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. Formación y cualificación profesional

La formación y el desarrollo de las competencias profesionales es un objetivo compartido por trabajadores y empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad, y constituye un objetivo estratégico para los firmantes de este Acuerdo.

En este sentido, resulta imprescindible intensificar el esfuerzo que iniciamos en 1992 para conseguir el objetivo común de actualizar y mejorar la cualificación de la población activa e incrementar la productividad y competitividad de las empresas, llegando a un mayor volumen de trabajadores e incrementando los niveles de inversión en formación, en coherencia con la Agenda de Lisboa.

En el año 2006, las Organizaciones Empresariales y Sindicales Europeas hemos evaluado conjuntamente el «Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones» (3) que habíamos suscrito en

2002, comprometiéndonos a promover una serie de prioridades que siguen hoy vigentes:

La identificación y anticipación de 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.

A este respecto, debemos tener presente también el marco previsto por la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional (Ley 5/2002) en cuanto establece el Sistema Nacional de Cualificaciones. El desarrollo de esta Ley ha continuado, en 2005, con el Real Decreto referido a la creación de Centros Integrados de Formación Profesional (RD 1558/2005) y, en 2006, con el de ordenación de la Formación Profesional en el Sistema Educativo (RD 1538/2006), al tiempo que se ha avanzado en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones que constituye la base para una oferta integrada de formación. La Ley continuará desarrollándose en el presente año, durante el que se prevé la regulación de Centros de Referencia Nacional, que tendrán una especialización sectorial y contarán con un órgano de participación de los interlocutores sociales. Igualmente está previsto el desarrollo normativo en materia de evaluación y reconocimiento de los aprendizajes adquiridos mediante la experiencia laboral y otras vías no formales de formación.

Por otro lado, resulta importante facilitar la transición de los jóvenes al mercado de trabajo. A este fin, la legislación laboral contempla los contratos de trabajo en prácticas y para la formación. Además de los anteriores, en las empresas se realizan otras prácticas formativas que no revisten carácter laboral (con desempleados, y con estudiantes de FP y universitarios). Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos el objetivo de optimizar el carácter formativo de todos estos instrumentos.

En febrero de 2006, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribimos los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo, estableciendo los fines, principios y ejes para la reforma de los antiguos sistemas de formación continua y ocupacional.

Se configura, de este modo, un nuevo sistema de formación para el empleo dirigido a todos los trabajadores y empresas, que se verá recogido próximamente en un nuevo Real Decreto, y que mantiene entre sus principios la vinculación con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial. El Acuerdo también prevé que la Administración articule un sistema integral de orientación que preste atención también a los trabajadores ocupados.

La nueva regulación introducirá novedades en la formación de los trabajadores y trabajadoras para responder más adecuadamente a sus necesidades y a los cambios del entorno productivo, y hacerlo de manera más efectiva al integrar la formación de ocupados y parados.

La negociación colectiva debe contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece este marco en el nivel que corresponda, sector o empresa.

En este sentido, debe recordarse que la norma, con algunas novedades, atribuye una serie de funciones en el ámbito de este sistema de formación a las Comisiones Paritarias que se constituyan por la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

El Acuerdo de Formación señala que las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, y las representativas en los distintos sectores, desarrollarán con el impulso de los Órganos del Sistema las tareas necesarias para simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de dichas Comisiones Paritarias Sectoriales. El mapa sectorial resultante, que se aprobará en su momento por los órganos del Sistema, debe ser transparente para la estructura del Sistema de Cualificaciones.

La negociación colectiva, en el nivel que corresponda, contribuirá a alcanzar los objetivos de formación, mediante la definición de criterios y prioridades en cuestiones como:

Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular en lo referido a las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y los de menor nivel de cualificación.

El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.

Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.

La asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza.

La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.

La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

La mejora de la calidad de las acciones formativas.

## 3. Flexibilidad y seguridad. Reestructuraciones. Observatorios. Absentismo

Flexibilidad y seguridad. Teletrabajo.-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.

Sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue en cada ámbito, pueden servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones (4), los del Marco Europeo de Cualificaciones (5) o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (6).

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.

La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos.

El desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

Más allá de esos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales vuelven a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, en el que se recogen pautas que pueden resultar de utilidad en el desarrollo del teletrabajo.

Procesos de reestructuración.-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 pequeñas y medianas empresas, 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 reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

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 vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CC.OO., 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 pequeñas y medianas empresas.

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 Kyoto y los compromisos adquiridos por la Unión Europea y nuestro país en esta materia. En este marco se inscribe también el establecimiento de las Mesa General y Sectoriales de los sectores industriales afectados por la Directiva de Comercio de Emisiones de CO2 y los Planes Nacionales de Asignación.

El objetivo prioritario es prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo.

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. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo.

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 trabajadores.

Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, los convenios colectivos deberían:

Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.

Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

## 4. Derechos de información y consulta. Subcontratación de actividades

Información, consulta y participación.-Con carácter general, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las

relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución 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.

Habrá, también, que tener en cuenta en su momento la regulación contenida en el Proyecto de Ley que modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, que transpone el contenido de la Directiva 2002/814/CE.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores.

Contratación y subcontratación de actividades.-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 artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

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.

Dichas regulaciones en el ámbito de la subcontratación de actividades han sido también objeto de tratamiento en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE). La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo incorpora algunas medidas nuevas en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Así, es necesario tener en cuenta:

Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación legal.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, serán los establecidos en la legislación vigente y, en su caso, en los convenios colectivos de aplicación.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores. La citada Ley 43/2006 incluye una nueva redacción del número 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores referido a la cesión ilegal.

## **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, CC.OO., 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, teniendo en cuenta, con la suficiente flexibilidad, aquellas situaciones específicas y excepcionales que puedan surgir con ocasión de la aplicación del régimen de permisos por acontecimientos familiares, cuando éstos conlleven la necesidad de largos desplazamientos.

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.

Inserción laboral de personas con discapacidad.-Las Organizaciones Sindicales y Empresariales hemos venido trabajando, desde hace tiempo, en diversas direcciones con el fin de facilitar la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad.

Una de las actuaciones llevadas a cabo es la promoción de la inserción laboral de dicho colectivo a través de la negociación colectiva, para lo cual se han incluido diversas recomendaciones en los sucesivos ANC.

Asimismo, el pasado 26 de enero de 2006 la Comisión de Seguimiento del ANC aprobó el Informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad» (7).

En dicho Informe se recogen una serie de propuestas y buenas prácticas que tienen incidencia en la negociación colectiva.

De un lado, se propone promover la modificación de la normativa vigente de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la negociación colectiva a través de la modulación de la cuota para aquellas empresas que por las características de su actividad tengan dificultades para su cumplimiento.

De otro, se recogen algunas propuestas específicas:

En relación al empleo ordinario: la cuota de reserva.-Promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo, debemos establecer cláusulas específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

En relación al empleo protegido.-La negociación colectiva debe ser un pilar básico en la regulación de las relaciones laborales en el empleo protegido.

Por lo que se refiere a los Centros Especiales de Empleo, la negociación colectiva facilitará la transición de los trabajadores desde este ámbito a la integración en el empleo ordinario.

En relación a los enclaves laborales.-Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.-En los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el año 2002, las Organizaciones Empresariales y Sindicales hemos venido considerando adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva 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.

La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su

caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios (8) mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

A este respecto, las Organizaciones firmantes se comprometen a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, la aplicación de los contenidos de dicha Ley.

Por otra parte, se considera adecuado recordar algunas de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género que 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 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, CC.OO. 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 los últimos años, 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 pequeñas y medianas empresas, 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.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales.

El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos, y de las condiciones de trabajo.

La aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales.

El nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales queda establecido por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que adecua la lista a la Recomendación Europea. Se modifica el sistema de notificación con la finalidad de mejorar la declaración, y se define la necesaria colaboración entre las administraciones sanitarias, seguridad social y los servicios de prevención.

La Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE 29 de diciembre de 2006) contempla en su disposición adicional cuarta la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando con ello cumplimiento al compromiso adoptado en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006. Los objetivos de esta nueva regulación son la adecuación de la tarifa a la realidad productiva actual, la simplificación de la tarificación y de la gestión, buscando una mayor aproximación de la cotización con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.

#### 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 formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la

ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

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 (9).

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. 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.

CC.OO., 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.

Los compromisos y las prácticas que bajo la rúbrica de responsabilidad social se acometan deben contribuir a modernizar, favorecer y mejorar la eficiencia y la competitividad de nuestro tejido productivo sin cuestionar la función de la empresa de crear riqueza y empleo.

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 sobre Responsabilidad Social de las Empresas y las Comunicaciones posteriores de la Comisión Europea.

Las Organizaciones sindicales y empresariales expresan su intención de desarrollar las tareas fijadas sobre este tema, en el marco del Diálogo Social con el Gobierno.

No obstante lo anterior, y dando continuidad a los compromisos contraídos en el pasado ANC, se considera necesario:

Identificar y promover ámbitos de interlocución entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en esta materia.

Compartir experiencias y difundir buenas prácticas.

Orientar contenidos esenciales susceptibles de integrarse en las prácticas de responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales.

Impulsar la cooperación y los compromisos sobre responsabilidad social.

### **CAPITULO 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. Además, es conveniente favorecer la comunicación de las iniciativas destinadas a la creación de nuevos ámbitos de negociación, a través de la Comisión de Seguimiento del ANC 2007.

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 Confederal de Acción Sindical, Antonio A. Ferrer Sais.-Por CC.OO.: 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.

- (1) Libro Verde de la Comisión Europea. COM 2001/366.
- (2) Comunicación «Contribución empresarial a un desarrollo sostenible», COM 2002/397 final. Comunicación «Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de Responsabilidad Social Empresarial. COM 2006/136 final.
- (3) Suscrito por UNICE/UEAPME, CEEP y CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).
- (4) El RD 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones establece 5 niveles de cualificación (BOE 17-9-2003).
- (5) La propuesta de recomendación del Marco Europeo de Cualificaciones (aprobada el 5-9-06, COM 2006 497 final), se estructura en 8 niveles.

- (6) El Acuerdo, suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT el 28-4-97 (BOE 9-6-97), con una vigencia de 5 años, establecía 8 grupos profesionales.
- (7) Publicado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (MTAS). Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales n.º 75. http/publicaciones.administracion.es
- (8) Ver el documento «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», adoptado por las Organizaciones empresariales y sindicales en 2003.
- (9) Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, de fecha 8 de octubre de 2004.

# 10.- <u>ACTA DE PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007 (ANC 2007)</u>

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos.

Visto el contenido del Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2007, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2007 y sus anexos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de diciembre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

# ACTA DE PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007 (ANC 2007)

En Madrid, siendo las 11 horas del día 18 de diciembre de 2007, reunidas, en la sede del Consejo Económico y Social de España, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

## **ACUERDAN**

**Primero.**- Prorrogar para el año 2008 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2007.

En virtud de lo anterior serán de aplicación a la negociación colectiva del año 2008 los criterios, orientaciones y recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, que se dan aquí por reproducidos, teniendo en cuenta que las referencias a 2007 en el cuerpo del Acuerdo deben entenderse hechas a 2008.

**Segundo.**- Modificar de forma expresa los siguientes apartados del ANC 2007:

1. En el capítulo II, «Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal», se modifica el apartado «Ámbito temporal» en los siguientes términos:

«El Acuerdo estará vigente durante el año 2008.

Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2008, al objeto de valorar la posible renovación o prórroga del Acuerdo».

- **2.** El capítulo III, «Consideraciones sobre la competitividad y el empleo», ha sido reelaborado con el fin de ofrecer un análisis actualizado de las variables económicas que vienen a contextualizar la firma de esta prórroga, debiendo sustituirse dicho capítulo por el texto que se acompaña a este Acta como anexo I.
- **3**. El capítulo VI «Igualdad de trato y oportunidades» mantiene plena vigencia, si bien, por un lado, debe sustituirse la referencia al Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por la alusión a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otro lado, en cumplimiento del compromiso asumido en el ANC 2007, se adiciona al contenido de este capítulo lo acordado por los firmantes en relación con la aplicación en el marco de la negociación colectiva de los contenidos de la citada Ley Orgánica, que se incorpora a este Acta como anexo II.

**4**. El capítulo VII «Seguridad y salud en el trabajo» se mantiene en sus propios términos debiendo, no obstante, señalar que el último inciso del apartado «En materia de vigilancia de la salud» hace referencia a la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales llevada a cabo por la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para el año 2007, y que dicha regulación ha sido modificada por la disposición final undécima del Proyecto de

Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (Senado, BOCG, Serie III, Núm. 136 (a)).

Además se añaden a este capítulo los acuerdos alcanzados por los firmantes en relación con el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se incorporan a este Acta como anexo III.

**Tercero.**- Las Organizaciones firmantes, al igual que hicimos en el ANC 2003 con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo y en el ANC 2005 con el Marco Europeo sobre estrés ligado al trabajo, compartimos el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo suscrito por Business Europe, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros), el 26 de abril de este año, cuyo texto se incorpora como anexo IV a este Acta.

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.

**Cuarto.**- Las partes firmantes hacemos un llamamiento a los negociadores de los convenios colectivos para el tratamiento de las distintas materias, en los términos en que se recogen en el ANC 2007 y en esta prórroga para el año 2008, en cuanto constituyen elementos interrelacionados que pueden favorecer la actividad empresarial y el empleo.

**Quinto.**- Las representaciones signatarias consideran este Acta y sus anexos conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, en prueba de conformidad firman cinco ejemplares del mismo.

**Sexto.**- 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.

Por CEOE, el Presidente, Gerardo Díaz Ferrán.—Por CEPYME, el Presidente, Jesús Bárcenas López.—Por CC.OO., el Secretario General, José María Fidalgo Velilla.—Por UGT, el Secretario General, Cándido Méndez Rodríguez.

ANEXOS DEL ACTA DE PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007 (ANC 2007)

### **ANEXO I**

# Contexto económico de la prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (capítulo III del ANC 2007)

Tras una década de crecimiento económico sostenido, que ha dado una serie de importantes frutos en términos de bienestar y empleo, la economía española se enfrenta a una nueva fase del ciclo caracterizada por una desaceleración. La madurez del ciclo económico, que alcanzó tasas de crecimiento del 4%; el endurecimiento de las condiciones monetarias y su efecto en el gasto de consumo e inversión de las familias; y los altos precios de las materias primas, sobre todo el petróleo, de algunos activos, como la vivienda, y de los alimentos básicos, han acabado por erosionar la renta de los consumidores y la fortaleza de aquellos sectores productivos que más se habían favorecido de las holgadas condiciones financieras que ha registrado la economía española desde nuestra entrada en la UEM.

A todo ello hay que añadir las posibles consecuencias que sobre la economía mundial pueden tener las turbulencias que han vivido los mercados financieros desde el verano de 2007. Los principales organismos internacionales han rebajado sus previsiones de crecimiento económico, sobre todo, para 2008, siendo el escenario más probable un aumento del PIB mundial por debajo del 5% que se registró en el periodo 2004-2007.

Aunque en Estados Unidos el efecto de la crisis financiera es mayor (el sector residencial registra una notable caída en su componente de inversión en 2007), existe riesgo de contagio en la economía europea y, por ende, en la española. No obstante, el impacto en el crecimiento dependerá de cuánto tiempo tarden los inversores en recuperar la confianza en los mercados financieros y del impacto del endurecimiento de las condiciones monetarias en el gasto e inversión de las familias y empresas.

En el caso de la economía española, tras un primer semestre de 2007 muy favorable, las perspectivas para la segunda parte de este año y para 2008 apuntan a una pérdida de dinamismo de la actividad que indica que no va a alcanzar los altos ritmos de crecimiento de ejercicios anteriores. Así, las previsiones de los analistas apuntan a un aumento del PIB del 3,7% en 2007 mientras que en 2008 dicha tasa se encuentra en el entorno del 3%. Todo ello influirá en la creación de empleo, que no superará los excepcionales resultados de años precedentes. En cualquier caso, la economía española seguirá registrando una fortaleza superior al de resto de países europeos, puesto que las perspectivas de aumento del PIB en la UEM se sitúan en el entorno del 2% para 2008, al igual que para EE.UU.

Un aspecto que cabe destacar es el cambio de composición en los factores impulsores del crecimiento de nuestro producto interior que se caracteriza por un mayor equilibrio. Así, esta tendencia hacia un crecimiento más equilibrado no sólo se observa desde la óptica de la demanda, al conjugarse una moderación de la demanda interna con una aportación menos negativa del sector exterior, sino también desde la oferta, en donde la industria tiene un protagonismo algo más

destacado que la construcción. De este modo, industria y servicios serán los sectores que absorberán, al menos parcialmente, el ajuste del sector de la construcción. Este patrón de comportamiento, que comenzó a vislumbrarse a finales de 2006, se ha prolongado a lo largo de 2007 y continuará en 2008.

El aspecto más reseñable en 2008 es que la inversión residencial prácticamente va a dejar de aportar crecimiento al PIB. En este sentido, la previsible bajada en la edificación de viviendas podría verse compensada, en parte, con el incremento de las inversiones en infraestructuras tan necesarias para la mejora de la competitividad de nuestro aparato productivo.

En el mismo sentido, el gasto de las familias en 2008 tampoco va a lograr el dinamismo de años anteriores. La subida de los tipos de interés de referencia para las hipotecas, el aumento de los precios de los alimentos y de la energía, unido a un menor crecimiento del empleo en 2008 va a mermar la capacidad de compra de los hogares españoles.

La creación de empleo en España en los últimos años ha servido para resolver parte de las diferencias en actividad y paro que nos separan del mercado europeo y que se concentran fundamentalmente entre las mujeres. La importante creación de empleo ha servido también de incentivo para atraer un importante volumen de trabajadores extranjeros. Hoy día, hay más personas dispuestas a trabajar y también más personas trabajando que hace seis años. Más de 20 millones de trabajadores están empleados actualmente y la tasa de empleo ahora asciende al 67%, frente a 16 millones de ocupados en 2001 y una tasa de empleo del 58,7%. Por otro lado, la tasa de desempleo ha bajado desde el 10,5% de media registrada en 2001, hasta el 8% actual, siendo nuevamente las mujeres las principales beneficiarias.

Paralelamente, la tasa de temporalidad en la contratación ha flexionado a la baja desde el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), suscrito a mediados de 2006, gracias al recorte del empleo temporal y al incremento, en paralelo, del empleo indefinido, sobre todo en el sector privado, con una caída de la tasa de temporalidad de 3 puntos porcentuales, mientras que en el sector público la reducción es inferior a 1 punto porcentual.

Por concurrencia de una serie de factores tanto internos como externos de nuestra economía, las previsiones de consenso coinciden en señalar signos de desaceleración del ritmo de nuestra actividad durante 2007 y 2008. Así es probable que el PIB crezca este año a un ritmo algo inferior al de 2006 y que en 2008 se produzca una ligera desaceleración adicional de la actividad económica, en un entorno de condiciones monetarias menos holgadas, como consecuencia de la subida de los tipos de interés.

Por lo tanto, la fase expansiva del ciclo económico que ha vivido España hasta ahora, con el consiguiente incremento de la renta y del empleo, puede invertirse en el futuro, en especial teniendo en cuenta la incertidumbre derivada de

las turbulencias financieras de Estados Unidos y que acecha hoy día a toda la economía mundial. En España, si no logramos aumentar la productividad, las consecuencias, a medio plazo, podrían ser negativas para la economía y el empleo. Por ello es conveniente tender hacia un modelo productivo en el que se refuerce la inversión en capital físico, tecnológico y humano.

De este modo, la inversión pública y la inversión privada seguirán siendo los componentes con mayor fortaleza del PIB, aunque el aumento de la carga financiera de las empresas y la moderación de la actividad económica a escala global pueden frenar, en parte, la puesta en marcha de nuevos proyectos.

La pérdida de vigor de nuestra demanda interna, en un escenario de intercambios internacionales que van a sufrir alguna desaceleración en los próximos años, obligará a aumentar las exportaciones españolas para asegurar la creación de empleo en nuestro país. Y en este ámbito, hay que recordar que el 90% de las exportaciones de bienes está sostenido por el sector industrial.

En este contexto, la economía española se enfrenta a retos importantes. Por un lado, aquellos derivados de la desaceleración económica, y por otro, aquellos orientados a reducir los desequilibrios que el modelo de crecimiento ha podido generar desde hace unos años.

Ante esta situación, el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) vuelve a configurarse como un instrumento necesario para afrontar con éxito estos retos de futuro. El ANC, suscrito por primera vez en 2002, ha ido consolidándose por los buenos resultados derivados de su aplicación, tanto para el conjunto de la economía como para trabajadores y empresas. Esto ha sido así porque el modelo parte de la base de un diagnóstico compartido y mediante criterios, recomendaciones y orientaciones, los sucesivos acuerdos que se han ido firmando desde el año 2002, han ido dando respuesta a los problemas económicos y sociales de trabajadores y empresas, a la vez que han ido dotándose de más y mejores contenidos, que posteriormente se han trasladado a los convenios colectivos.

### ANEXO II

Igualdad de trato y oportunidades en la prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (capítulo VI del ANC07)

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

I. Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

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

La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género,

a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

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

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

En el mismo sentido es necesario destacar la importancia que otorga la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE1, a la negociación colectiva y al diálogo social en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. El Art. 8 ter invita a los Estados miembros a alentar a los interlocutores sociales para que, sin perjuicio de su autonomía, promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y celebren, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias.

## II. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) aborda la igualdad desde una perspectiva general, transpone a nuestro ordenamiento jurídico definiciones recogidas en la Directiva Comunitaria antes mencionada e introduce en su Título IV un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específica-mente al ámbito laboral, encaminadas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Por tanto, las relaciones laborales, en las que la contribución de empresarios y trabajadores resulta esencial, deberán estar informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

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

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

Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas (Art.

## 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]).

Establecer medidas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (Art. 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]) (1)

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

## 1. Los planes de igualdad de las empresas.

La Ley establece para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores (Art. 45 LOIEMH).

La articulación del deber de negociar planes de igualdad se realizará en el marco de los convenios colectivos que se hayan denunciado a partir del 24 de marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley.

El deber de negociar los planes de igualdad se contempla en la Ley en dos planos:

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

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

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

En los convenios de empresa de más de 250 trabajadores el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios (Art. 85.2.a) ET y 45 LOIEMH).

La Ley define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos (Art. 46 LOIEMH).

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio de que se puedan establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (Art. 46.3 LOIEMH).

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad. Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos podrán atribuir a sus comisiones paritarias el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad (Art. 47 LOIEMH).

A la vista de lo anterior, se puede concluir que la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine, por tanto, un modelo uniforme de plan, ya que, cada empresa obligada deberá elaborar el suyo a la vista de su situación. La Ley permite a los negociadores:

Definir los contenidos del plan de igualdad.

Determinar el conjunto de materias a contemplar.

Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar.

Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.

Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

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

El establecimiento de los términos en que el trabajador ejercitará el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

«El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella» (Art. 34.8 ET).

El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercitará el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

«Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

## 3. Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

#### ANEXO III

Seguridad y salud en el trabajo en la prórroga para el año 2008 del acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2007 (capítulo VII del ANC 2007)

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobó el pasado mes de Junio la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a partir de una iniciativa de la mesa de diálogo social que fue compartida por las Comunidades Autónomas.

La Estrategia constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, abarcando los próximos cinco años.

A partir de un diagnóstico de situación, identifica una serie de objetivos y señala unas líneas de actuación, dotando de coherencia y racionalidad a las actuaciones a desarrollar por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.

Se fijan, asimismo, unos objetivos operativos que contemplan las distintas áreas que tienen incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores: política educativa, organización de la prevención en la empresa, vigilancia y cumplimiento de la normativa, política I+D+I, implicación de empresarios y trabajadores en la prevención, coordinación de las políticas públicas, reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales, etc,...

Especial relación con el ámbito de la negociación colectiva, y con el papel de las Organizaciones Empresariales y Sindicales guarda el Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

En este Capítulo de la Estrategia existen materias cuyo tratamiento corresponde a las Organizaciones Sindicales y Empresariales a través de la negociación colectiva sectorial.

Otros supuestos habrán de ser abordados, con carácter subsidiario al

anterior, en el marco del diálogo social tripartito de ámbito territorial (Órganos competentes de las Comunidades Autónomas).

Por último, otras materias están a resultas de una iniciativa de los poderes públicos para su articulación.

A la vista de lo anterior, las materias enumeradas habrán de ser tratadas en función de la siguiente distribución competencial:

- **1.º** Criterios y orientaciones para la negociación colectiva sectorial.
  - a) En cada ámbito sectorial estatal, por medio de la negociación colectiva se negociará el establecimiento de un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes de estos órganos paritarios deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

Los contenidos concretos de los programas y actuaciones deberán ser determinados de manera expresa y recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

b) El ámbito de actuación de estos órganos y programas será el de empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores. Se aplicarán criterios de prioridad tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva, u otros criterios objetivos que por acuerdo se estimen convenientes.

Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención (propios o ajenos), ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

c) La realización de visitas a las empresas será planificada bajo el principio de paridad. Deberán ser previamente comunicadas por el órgano paritario y aceptadas por aquéllas. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órganos paritario.

Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con

formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y cuya denominación concreta, bajo fórmulas tales como agentes sectoriales de prevención u otras similares, permita identificarlos como instrumentos para la consecución de los objetivos acordados en los programas o en la negociación colectiva de referencia.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al órgano específico sectorial correspondiente.

Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el Artículo 37.3 de la LPRL.

d) La negociación colectiva acordará la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial.

Las Organizaciones firmantes concretarán, en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, los requisitos para acceder a la convocatoria de ayudas para estos programas, de forma que puedan acogerse tanto los convenios colectivos vigentes como aquéllos que sean objeto de revisión o bien incorporen tales programas mediante las fórmulas previstas en este apartado.

Asimismo, en el marco de la negociación colectiva se promoverá la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas de manera que:

Se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y con sus propias obligaciones preventivas.

Se precisen las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.

Se establezcan pautas para la concreción en los Convenios Colectivos del cuadro básico de incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

2.º Supuesto en los que la negociación colectiva sectorial estatal no contemple actuaciones de las anteriormente señaladas.—La Estrategia

contiene líneas de actuación en el marco del Diálogo Social tripartito territorial (Órganos tripartitos de las Comunidades Autónomas), cuyo contenido se reproduce en el Documento adjunto, Apartado 1.

- **3.º** Financiación de los programas.—La Estrategia contempla la articulación por el Gobierno en el plazo correspondiente de una línea de financiación adicional de los programas sectoriales por parte de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excluyente de las demás ayudas de dicha Fundación.
- **4.º** Otras líneas de actuación.—La Estrategia (Apartado 3.3) contempla otras líneas de actuación.

De un lado las dirigidas a promover la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, en las cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa preventiva de la empresa, y en su caso, de la gestión realizada por el servicio de prevención ajeno cuyo contenido se reproduce en el Documento adjunto, Apartado 3.

De otro, se incorporan las Actuaciones dirigidas a microempresas, contenidas en la Estrategia Española de Seguridad y salud en el Trabajo, reflejadas en el Documento adjunto, Apartado 2.

### Documento adjunto al anexo III

Líneas de actuación para el desarrollo del objetivo 3 de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo que no se remiten a la negociación colectiva:

- 1. Actuaciones en el Ámbito Territorial.
  - a) Con carácter subsidiario respecto a lo establecido para la Negociación Colectiva Estatal se promoverán en el ámbito territorial Acuerdos análogos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales y las Comunidades Autónomas, cuyos contenidos serán acordes con los criterios y principios de paridad y confidencialidad expresados para el ámbito sectorial estatal.

Se evitará la concurrencia sobre una misma empresa de estos programas sectoriales y territoriales. Asimismo se procurará que, en el marco de estos programas, no queden ámbitos ni necesidades sin atender.

**b**) Los programas de actuación irán dirigidos a empresas del ámbito territorial de que se trate con plantillas de 6 a 50 trabajadores y que

carezcan de representación de los trabajadores.

- c) Deberán establecerse plazos y procedimientos para la evaluación de los resultados preventivos de las actuaciones desarrolladas.
- d) La financiación de estos programas será análoga a los previstos en el apartado 3.1 del Objetivo 3 (negociación colectiva sectorial), sin perjuicio de las fórmulas de complementariedad de las distintas Administraciones en estos programas territoriales.
- 2. Actuaciones dirigidas a microempresas.—En las empresas a las que por su tamaño no afecten los programas previstos en los ámbitos sectorial y territorial, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo articulará un programa especial de actuación sobre la base de los criterios siguientes:

El programa tendrá como objetivo favorecer la implicación de los trabajadores y los empresarios en la mejora de la seguridad y salud laboral, y promover el cumplimiento de las obligaciones y derechos establecidos en la normativa preventiva.

Los contenidos del programa, así como la evaluación de las actuaciones de desarrollo de los mismos se realizarán en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud. A tal efecto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Establecimiento de incentivos para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por las microempresas, sea cual sea la modalidad organizativa preventiva adoptada.

Estos incentivos se implementarán cuando las funciones del Artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales se asuman personalmente por el empresario o a través de la figura del personal designado (trabajador designado).

Asesoramiento y apoyo técnico preventivo de carácter básico que podrá tener carácter presencial en el centro de trabajo o externo al mismo.

Estos programas contarán con la financiación pública según sus contenidos y características.

**3**. Otras líneas de actuación del Objetivo 3 (Apartado 3.3): Se promoverá la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Para ello, en las empresas de más de 50 trabajadores se impulsarán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece para los trabajadores y sus representantes en sus artículos 18.2 y 36.2f).

A tal efecto, en el seno del Comité de Seguridad y Salud se tratarán las

cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa preventiva de la empresa y, en su caso, de la gestión realizada por el Servicio de Prevención ajeno. A estos efectos se facilitará a los representantes de los trabajadores la memoria anual sobre las actividades del Servicio de Prevención ajeno. Los representantes de los trabajadores en dicho Comité podrán presentar un informe razonado sobre estos aspectos que deberá ser contestado por el empresario.

Los delegados de prevención podrán dirigirse a la Autoridad Laboral para poner en conocimiento de la misma cualquier cuestión relacionada con el funcionamiento y la calidad de las actuaciones desarrolladas por el Servicio de Prevención ajeno, la cual, en su caso, vista la cuestión planteada por dichos delegados, dará traslado a las partes implicadas a efectos de las actuaciones que procedan.

La renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno se negociará, y en su caso, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En caso de desacuerdo el empresario presentará un informe motivando su decisión. En función de su viabilidad jurídica, se podrá acudir de mutuo acuerdo a órganos de solución extrajudicial de conflictos.

Cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa (trabajadores designados, constitución de servicio de prevención propio, concierto con servicio de prevención ajeno) y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas en el Comité de Seguridad y Salud:

Las empresas serán tenidas en cuenta en los programas de incentivación económica a que se refiere el artículo 5.3 LPRL.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá incluir a estas empresas, con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención), en los eventuales programas que puedan seguir al proyecto PREVEA tal y como se señala en la medida 1.1.

Se ampliará el plazo legal de realización de la auditoría en las empresas que tengan esa obligación legal.

#### **ANEXO IV**

## Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (2), 26 de abril de 2007

### 1. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones

con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables. UNICE, UEAPME, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/ CEC) los condenan en todas sus formas. Consideran que es de interés mutuo de empleadores y trabajadores ocuparse de esta cuestión, que puede tener serias consecuencias sociales y económicas.

La Unión Europea (3) y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a los puestos de trabajo. Pueden:

Ser físicas, psicológicas y/o sexuales,

Ser un solo incidente o patrones más sistemáticos de comportamiento,

Ser entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, pacientes, alumnos, etc.,

Variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo las ofensas penales, que requieren la intervención de las autoridades.

Los interlocutores sociales europeos reconocen que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la compañía, del campo de actividad o del tipo de contrato o de la relación de empleo. Sin embargo, ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo. En la práctica no todos los puestos de trabajo y no todos los trabajadores se ven afectados.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que estén dentro de la competencia de los interlocutores sociales y correspondan a la descripción que se hace en la sección 3 de más abajo.

## 2. Objetivo

El objetivo del presente Acuerdo es:

Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo,

Proporcionar a los empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

## 3. Descripción

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras. El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia.

Existe acoso cuando de uno o más trabajadores o directivos, repetida y deliberadamente, se abusa, se les amenaza y/o se les humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo.

Existe violencia cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en circunstancias relacionadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por unos o más directivos o trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad del jefe o trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

## 4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y de trabajadores puede reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados. Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos. Los procedimientos pueden incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para dar consejo y ayuda. Los procedimientos ya existentes pueden ser apropiados para abordar los problemas del acoso y de la violencia.

Un procedimiento adecuado se apoyara, de manera no limitativa, en lo siguiente:

Interesa a todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.

No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.

Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.

Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.

Las quejas deben estar apoyadas por información detallada.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

La ayuda externa puede ayudar.

Si se comprueba que ha ocurrido acoso y violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores. Esto puede significar acciones disciplinarias, incluso llegar al despido.

La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para su reintegración.

Los empleadores, consultando con los trabajadores y/o sus representantes, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.

Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

## 5. Puesta en práctica y seguimiento

En el contexto del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo Marco Europeo delega en los miembros de BUSINESSEUROPE, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) para implementarlo de acuerdo con los procedimientos y las prácticas específicas que rigen en los Estados Miembros y en los países del Área Económica Europea.

Las partes signatarias también invitan a sus Organizaciones miembros en países candidatos que implementen este Acuerdo.

La puesta en práctica de este Acuerdo será realizada en el plazo de tres años después de la fecha de su firma.

Las Organizaciones miembros informarán sobre la puesta en práctica de este Acuerdo al Comité del Diálogo Social. Durante los primeros tres años después de la fecha de su firma, el Comité de Diálogo Social preparará y adoptará una tabla anual que resuma la puesta en práctica del Acuerdo. Un informe detallado sobre la implementación de las acciones tomadas será preparado por el Comité del Diálogo Social durante el cuarto año.

En el supuesto de preguntas sobre el contenido de este Acuerdo, las Organizaciones miembros implicadas pueden referirse conjunta o separadamente a las partes signatarias, que responderán conjunta o separadamente.

En la aplicación de este Acuerdo, los miembros de las Organizaciones signatarias evitarán cargas inútiles a las PYME.

La aplicación 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, al nivel adecuado, incluido a escala Europea, acuerdos que adapten y/o que completen el presente Acuerdo de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales concernidos.

- (1) Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- (2) Traducción no oficial. La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.
- (3) Esto incluye entre otras las siguientes Directivas:

Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

11. REQUISITOS DE LOS FICHEROS ELECTRÓNICOS PARA LA PUBLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL BOE (Comunicación de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dirigida a las organizaciones empresariales y sindicales)

Tras la entrada en vigor de la Orden del Ministerio de la Presidencia PRE/1563/2006, de 19 de mayo (BOE de 24), por la que se regula el procedimiento para la remisión telemática de las disposiciones y actos administrativos de los departamentos ministeriales que deban publicarse en el Boletín Oficial del Estado, es necesario también la remisión de los Convenios Colectivos en soporte magnético, siendo los requisitos que deben reunir el fichero electrónico relativo al texto del Convenio para su publicación en el BOE los siguientes:

- 1. Coincidencia del fichero electrónico con la disposición original adoptada.
- 2. Formato de los ficheros.

Para posibilitar su adecuado tratamiento por la D.G. del Secretariado del Gobierno y por la imprenta, los formatos de los documentos que se remitan han de ser los siguientes:

- Para texto, formato de Word o rtf.
- Para tablas, formato de *Excel*.

Los ficheros en formato *tiff, pdf* o *jpg* solamente se admitirán cuando deban reproducirse imágenes en el diario oficial (planos, impresos o similares).

No deben insertarse imágenes en los documentos, salvo que efectivamente correspondan a figuras, escudos o mapas que hayan de reproducirse como tales en el diario oficial del Estado.

En ningún caso se protegerán los documentos con contraseñas o se remitirán como ficheros de "sólo lectura".

No serán admitidos los ficheros que incorporen macros.

3. Un solo fichero por disposición.

Con objeto de evitas 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, apóstrofos, asteriscos, barras, dos puntos o signos de interrogación.
- **5.** Los títulos de las disposiciones y sus textos deberán estar presentados en formato minúsculas, salvo los puestos en que según las reglas ortográficas deban emplearse letras mayúsculas.

No se utilizarán negritas, cursivas ni subrayados en el interior de los textos.

Necesariamente han de insertarse números de página, siempre partiendo del número 2. En aquellos casos en que, por razones justificadas, hayan de remitirse varios ficheros para una misma disposición, los números de página deberán ser correlativos entre unos ficheros y otros. El cumplimiento de este requisito es imprescindible para garantizar que el texto de la disposición aparece publicado en el BOE en el orden correcto.

# 12. <u>REAL DECRETO-LEY 5/2006</u>, <u>DE 9 DE JUNIO</u>, <u>PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO (BOE de 14 de junio de 2006)</u>:

# DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.-COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

- "1. Sin perjuicio del respecto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la Disposición Final Segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.
- 2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adoptar el marzo 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".