



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012

PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA – NIPO: 790-12-002-4

CCNCC

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
Parte Primera	15
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA	15
1.- LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	23
1.1.- EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN	23
1.2.- LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	23
2.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA	25
2.1.- LA NORMATIVA APLICABLE	25
2.2.- LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS	25
2.3.- LOS CONVENIOS MARCO	25
2.3.1.- Los ámbitos de aplicación	25
2.3.2.- Las partes negociadoras	25
2.3.3.- El contenido de la negociación	25
2.3.4.- El régimen jurídico	26
2.4.- LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS.....	26
2.4.1.- Los ámbitos de aplicación	26
2.4.2.- Las partes negociadoras	29
2.4.3.- El procedimiento de negociación	36
2.4.4.- La eficacia jurídica	41
2.4.5.- La eficacia personal.....	42
2.4.6.- La administración del convenio colectivo.....	42
2.4.7.- La impugnación judicial del convenio colectivo	44
2.4.8.- El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo	47
2.4.9.- La duración del convenio colectivo	47
2.4.10.- La adhesión y extensión del convenio colectivo	49
2.4.11.- La modificación del convenio colectivo	51
3.- LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.	53
3.1.- LA NORMATIVA APLICABLE	53
3.2.- LOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA.....	53
3.3.- LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN	53
3.4.- LAS PARTES NEGOCIADORAS.....	54
3.5.- EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN.....	54
3.6.- EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	55
3.7.- LA EFICACIA JURÍDICA.....	55
3.8.- LA EFICACIA PERSONAL.....	56
3.9.- LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	57
3.10.- LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO.....	58
3.11.- EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO	58
3.12.- LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	58
3.13.- LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	58
3.14.- LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....	58

4.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS	60
4.1.- LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA.....	60
4.2.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES MARCO Y SOBRE MATERIAS CONCRETAS.....	60
4.2.1.- La normativa aplicable.....	60
4.2.2.- Los ámbitos de aplicación	60
4.2.3.- Las partes negociadoras	61
4.2.4.- El contenido de la negociación	61
4.2.5.- El procedimiento de negociación	61
4.2.6.- La eficacia jurídica	61
4.2.7.- La eficacia personal.....	61
4.2.8.- La administración del acuerdo colectivo	61
4.2.9.- La impugnación judicial del convenio colectivo	61
4.2.10.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	61
4.2.11.- La duración del acuerdo colectivo	62
4.3.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS.	62
4.3.1.- La normativa aplicable.....	62
4.3.2.- Los ámbitos de aplicación	62
4.3.3.- Las partes negociadoras	62
4.3.4.- El contenido de la negociación	62
4.3.5.- El procedimiento de negociación	63
4.3.6.- La eficacia jurídica	63
4.3.7.- La eficacia personal.....	63
4.3.8.- La administración del acuerdo colectivo	63
4.3.9.- La impugnación judicial del acuerdo colectivo.....	63
4.3.10.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	64
4.3.11.- La duración del acuerdo colectivo	64
4.4.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UNA HUELGA.	64
4.4.1.- La normativa aplicable.....	64
4.4.2.- Las unidades de negociación	64
4.4.3.- Las partes negociadoras	65
4.4.4.- El contenido de la negociación	65
4.4.5.- El procedimiento de negociación	65
4.4.6.- La eficacia jurídica y personal	66
4.4.7.- La administración del acuerdo colectivo	66
4.4.8.- La impugnación jurídica del acuerdo colectivo.....	66
4.4.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo.....	66
4.4.10.- La duración del acuerdo colectivo	66
4.5.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE PONEN FIN A UN CONFLICTO COLECTIVO.....	67
4.5.1.- La normativa aplicable.....	67
4.5.2.- Las unidades de negociación	67
4.5.3.- Las partes negociadoras	68
4.5.4.- El contenido de la negociación	68
4.5.5.- El procedimiento de negociación	69
4.5.6.- La eficacia jurídica y personal	69

4.5.7.- La administración del acuerdo colectivo	69
4.5.8.- La impugnación judicial del acuerdo colectivo	69
4.5.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	69
4.5.10.- La duración del acuerdo colectivo	70
4.6.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE INAPLICACIÓN SALARIAL	70
4.6.1.- La normativa aplicable	70
4.6.2.- La justificación del acuerdo de descuelgue salarial	70
4.6.3.- Las unidades de negociación	70
4.6.4.- Las partes negociadoras	70
4.6.5.- El contenido de la negociación	71
4.6.6.- El procedimiento de negociación	71
4.6.7.- La eficacia jurídica y personal	72
4.6.8.- La administración del acuerdo colectivo	73
4.6.9.- La impugnación judicial del acuerdo colectivo	73
4.6.10.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	73
4.6.11.- La duración del acuerdo colectivo	73
4.7.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS O EN ACUERDOS COLECTIVOS EQUIPARADOS	74
4.7.1.- La normativa aplicable	74
4.7.2.- Las unidades de negociación	74
4.7.3.- Las partes negociadoras	74
4.7.4.- El contenido de la negociación	75
4.7.5.- El procedimiento de negociación	75
4.7.6.- La eficacia jurídica y personal	76
4.7.7.- La administración del acuerdo colectivo	76
4.7.8.- La impugnación judicial del acuerdo	76
4.7.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	77
4.7.10.- La duración del acuerdo colectivo	77
4.8.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO O EN UNA DECISIÓN EMPRESARIAL DE EFECTOS COLECTIVOS	78
4.8.1.- La normativa aplicable	78
4.8.2.- Las unidades de negociación	78
4.8.3.- Las partes negociadoras	78
4.8.4.- El contenido de la negociación	79
4.8.5.- El procedimiento de negociación	79
4.8.6.- La eficacia jurídica y personal	80
4.8.7.- La administración del acuerdo colectivo	80
4.8.8.- La impugnación judicial del acuerdo	80
4.8.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo	80
4.8.10.- La duración del acuerdo colectivo	81
4.9.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE FUSIÓN Y ABSORCIÓN DE EMPRESAS	81
4.9.1.- La normativa aplicable	81
4.9.2.- Tres tipos de pactos de fusión de empresas	81

4.9.3.- Los pactos meramente declarativos de derechos	81
4.9.4.- Los pactos de fusión con contenido novatorio	82
4.9.5.- Los pactos de mejora de las condiciones laborales.....	82
Parte Segunda	83
RECOMENDACIONES PARA UNAS BUENAS PRÁCTICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	83
1. LOS REENVÍOS DE LA LEY AL CONVENIO COLECTIVO Y LAS DISPOSITIVIZACIONES DE LAS LEYES LABORALES.....	87
2. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA	98
3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO	100
4. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	101
5. EL SIGNIFICADO REAL DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES CLÁSICAS: DE “VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD”, DE “RESPECTO DE DERECHOS ADQUIRIDOS” O DE “RESPECTO DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS”, DE “ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE CONDICIONES” Y DE “DERECHO SUPLETORIO”	103
6. EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	107
7. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	108
8. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATOS FORMATIVOS.....	111
9. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.....	113
10. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	116
11. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO.....	118
12. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RETRIBUCIONES.	121
13. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL	123
14. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	125
15. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	131
16. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FALTAS Y SANCIONES.	133
17. LAS REMISIONES DE LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DERECHOS COLECTIVOS.	134
18. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	136
19. LOS ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.....	140
20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA.....	142
21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	145

22. LA PRESENTACION DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS SIGUIENTES A LA FIRMA DE LAS PARTES	147
23. LA HOJA ESTADÍSTICA.....	151
24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR	153
Parte tercera	157
NORMATIVA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA.....	157
1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978): Art. 37.....	161
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995)	162
3.- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes de reforma de la de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio de 2011).	182
4.- REAL DECRETO 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio de 2010).	195
CAPÍTULO I	197
Disposiciones generales	197
CAPÍTULO II	199
Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.....	199
CAPÍTULO III	204
Base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.....	204
Artículo 1. Objeto del procedimiento.....	230
Artículo 2. Competencia.....	230
Artículo 3. Iniciación del procedimiento.....	230
Artículo 4. Instrucción del procedimiento	231
Artículo 5.- Actos de subsanación y preparación del procedimiento....	231
Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas	232
Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente	232
Artículo 8. Resolución.....	233
Artículo 9. Contenido de la resolución	233
Artículo 10. Renovación de la solicitud	233
Artículo 11. Situaciones posteriores a la extensión	234
Artículo 12. Registro, depósito y publicación	235
Disposiciones adicionales.....	235
Disposiciones transitorias.....	235
Disposiciones derogatorias	235
Disposiciones finales.....	236
6. 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) (transitoriamente vigente).	237
Artículo 1.....	237
Artículo 2.....	237
Artículo 3.....	238
Artículo 4.....	238
Disposición Adicional	239
Disposiciones finales	239

7. 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) (transitoriamente vigente).	240
Artículo 1. De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	240
Artículo 2. De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	240
Artículo 3. Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo. ...	240
Artículo 4. Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	241
Artículo 5. De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.	242
Artículo 6. De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	242
Artículo 7. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	243
Artículo 8. Pérdida de la condición de miembro.....	243
Artículo 9. De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	244
Artículo 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	244
Artículo 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	245
Artículo 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.	245
Disposiciones finales	246
8.- LEY 43/2006, de 29 de diciembre de junio, para la MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO. Disposición Adicional Séptima. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. (BOE de 30-12-2006) (transitoriamente vigente)	247
9.- COMPROMISO DE ACTUACIÓN ENTRE CEOE Y CEPYME Y CCOO Y UGT SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE (Madrid, 28 de octubre de 2011)	248
10.- ACUERDO para el EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 y 2012. (BOE de 22 de febrero de 2010)	250
11.- REAL DECRETO-LEY 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. (BOE de 30 de agosto)	266
12.- LEY 27/2011, de 1 DE AGOSTO, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social (Disposiciones Adicional Trigésimo Sexta y Final Primera) (BOE de 2 de agosto)	280
13.- REAL DECRETO 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE de 14 de junio)	282

PRESENTACIÓN

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Presidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

CCNCC

En cumplimiento de lo previsto en la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 a propósito de 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, estableció que dicho organismo asumiría funciones de observatorio de la negociación colectiva, funciones consistentes en esencia en la información, el estudio, la documentación y la difusión relativas al sistema y a la práctica de la negociación. Se partía de la idea de que sólo sobre la base del estudio de la realidad de la negociación colectiva, y de la difusión de ese conocimiento, sería posible desarrollar un sistema de relaciones laborales moderno, eficaz y acorde con las exigencias del siglo XXI. En este contexto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la que se integran las organizaciones sindicales y empresariales más representativas junto con responsables de la Administración General del Estado, decidió de forma unánime en el año 2006 la elaboración y publicación de una guía de la negociación colectiva con la finalidad, precisamente, de difundir información sobre los distintos aspectos y avatares de la negociación colectiva en nuestro país.

La Comisión Consultiva no ha querido renunciar a la preparación de esta versión de la Guía de la Negociación Colectiva, que es el resultado y el cabal cumplimiento de cuanto se acaba de exponer. Aun siendo conscientes de que este es un momento de incertidumbres y cambios, los ya de por sí relevantes y profundas modificaciones introducidas en el marco de ordenación de las relaciones laborales por la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011 hacían precisa una actualización y clarificación de las reglas que hasta hoy rigen la negociación colectiva en nuestro país. Como es bien lógico, en el momento en que se produzcan nuevas reformas, la Guía sufrirá las oportunas adaptaciones.

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

Con esa finalidad, la **Guía de la Negociación Colectiva 2012**, cuyo contenido se acordó en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, comienza ofreciendo una amplia información sobre la normativa, el contenido, el procedimiento y la eficacia de los convenios colectivos, para luego recoger una serie de recomendaciones orientadas a la buena práctica de la negociación. La Guía conserva la misma estructura que las versiones precedentes, en cuya elaboración ya participaron el profesor Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y anterior Presidente de esta Comisión Consultiva, así

como el profesor Javier Thibault Aranda, Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, y se divide en tres partes:

La primera expone con detalle las características del sistema español de negociación colectiva, en el que es posible diferenciar entre la negociación colectiva estatutaria, que incluye tanto a los convenios marco como a los convenios colectivos ordinarios, y la negociación colectiva extraestatutaria, habiéndose prestado atención igualmente a los distintos tipos de acuerdos colectivos existentes, también a los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas y los acuerdos o pactos de empresa, categoría ya de por sí múltiple y diversa.

La segunda parte lleva por rúbrica “Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva”, y en ella se abordan de modo más empírico algunas cuestiones relativas al contenido, alcance y operativa de la negociación colectiva. Para ello se empieza por examinar el contenido mínimo obligatorio de los convenios, para a continuación desgranar los supuestos de dispositivización y de remisión legal a la negociación y al convenio colectivo que se contienen en el Estatuto de los Trabajadores y en otras normas legales. El detalle de este aspecto del análisis conduce a identificar las materias susceptibles de concreción en la negociación colectiva en relación con el régimen jurídico de la contratación temporal, los contratos formativos, la contratación a tiempo parcial, la clasificación profesional y la promoción en el trabajo, la formación profesional, la ordenación del tiempo de trabajo y de la materia retributiva –incluidas, en su caso, las dobles escalas salariales–, la modificación de condiciones de trabajo y la suspensión del contrato, las faltas y sanciones y el régimen disciplinario, la seguridad en el trabajo y la salud laboral, los derechos colectivos y de actividad sindical, y la solución extrajudicial de los conflictos laborales. Adicionalmente, se señalan algunas pautas para regular cuestiones que aún en los tiempos que corren siguen teniendo actualidad, como la igualdad entre mujeres y hombres, el acoso en el trabajo o la jubilación forzosa. Y, por fin, se analiza la gestión del propio convenio colectivo, desde su concepción, hasta su presentación ante la autoridad laboral para su tramitación oficial, incluida la cumplimentación de la hoja estadística.

Complemento de todo lo dicho es el repaso de ciertas anomalías o discordancias que es posible advertir en algunos convenios colectivos, para cuya subsanación o mejora se proponen prácticas adecuadas y acomodadas a la legalidad y a la propia finalidad o función que ha de cumplir en cada caso la negociación colectiva, que han sido oportunamente debatidas y consensuadas en el seno de la Comisión. No sería lógico que, dada la función y competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se dejaran de sugerir criterios para delimitar más adecuadamente el ámbito funcional de los convenios colectivos.

La tercera y última parte de la Guía, preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión, reproduce el conjunto de la normativa reguladora vigente de la negociación colectiva y de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, sin perder de vista –como ya se ha dicho– las modificaciones que

introduce la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011, pero también el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012.

El ambicioso objetivo que alienta esta **Guía de la Negociación Colectiva 2012** la convierte en un instrumento de considerable utilidad para expertos, especialistas que desarrollan su actividad profesional o académica en el ámbito del análisis o de la puesta en práctica de las relaciones laborales, y para cuantas personas tengan algún interés en el conocimiento del funcionamiento del sistema de negociación colectiva y los resultados concretos del mismo. Y, sin la menor duda, para los representantes de los empresarios y trabajadores que negocian anualmente más de cinco mil convenios colectivos, que determinan las condiciones de trabajo de varios millones de trabajadores y los términos en que, en definitiva, habrán de desenvolverse las relaciones de producción en cada ámbito.

No sería justo terminar esta presentación sin hacer mención a las personas que se han empeñado en lograr todos estos objetivos, En primer lugar, y de manera muy especial, al profesor Tomás Sala Franco, sin cuya esforzada colaboración no se habría podido elaborar esta Guía. Pero también a Miguel Angel Jiménez Martín, analista programador que desempeña su actividad con dedicación y gran competencia en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y al Secretario de este organismo, Luis García García, por sus continuos desvelos. En fin, a todos los que han contribuido en estos tiempos difíciles a mantener el nivel y calidad de la actividad de la Comisión, mi gratitud y reconocimiento personales.

Madrid, diciembre de 2011

CCNCC

Parte Primera

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

CCNCC

INDICE

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

1.1.- EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN

1.2.- LOS DISTINTOS TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA

2.1.- LA NORMATIVA APLICABLE

2.2.- LAS DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

2.3.- LOS CONVENIOS MARCO

2.3.1.- Los ámbitos de aplicación

2.3.2.- Las partes negociadoras

2.3.3.- El contenido de la negociación

2.3.4.- El régimen jurídico

2.4.- LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS

2.4.1.- Los ámbitos de aplicación

2.4.2.- Las partes negociadoras

2.4.3.- El contenido de la negociación

2.4.4.- El procedimiento de negociación

2.4.5.- La eficacia jurídica.

2.4.6.- La eficacia personal

2.4.7.- La administración del convenio colectivo

2.4.8.- La impugnación judicial del convenio colectivo

2.4.9.- El control administrativo del cumplimiento del convenio colectivo

2.4.10.- La duración del convenio colectivo

2.4.11.- La adhesión y extensión del convenio colectivo

2.4.12.- La modificación del convenio colectivo

3.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

3.1.- LA NORMATIVA APLICABLE

3.2.- LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

3.3.- LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN

3.4.- LAS PARTES NEGOCIADORAS

3.5.- EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN

3.6.- EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

3.7.- LA EFICACIA JURÍDICA

3.8.- LA EFICACIA PERSONAL

3.9.- LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

3.10.- LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

3.11.- EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

3.12.- LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

3.13.- LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

3.14.- LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

4.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS

4.1.- LOS DISTINTOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS

4.2.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES SOBRE MATERIAS CONCRETAS

4.2.1.- La normativa aplicable

4.2.2.- Los ámbitos de aplicación

4.2.3.- Las partes negociadoras

4.2.4.- El contenido de la negociación

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

- 4.4.5.- El procedimiento de negociación
- 4.4.6.- La eficacia jurídica y personal
- 4.4.7.- La administración del acuerdo colectivo
- 4.4.8.- La impugnación judicial del acuerdo colectivo
- 4.4.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo
- 4.4.10.- La duración del acuerdo colectivo

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

- 4.5.1.- La normativa aplicable
- 4.5.2.- Los ámbitos de aplicación
- 4.5.3.- Las partes negociadoras
- 4.5.4.- El contenido de la negociación
- 4.5.5.- El procedimiento de negociación
- 4.5.6.- La eficacia jurídica y personal
- 4.5.7.- La administración del acuerdo colectivo
- 4.5.8.- La impugnación judicial del acuerdo colectivo
- 4.5.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo
- 4.5.10.- La duración del acuerdo colectivo

4.6.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE DESCUELQUE SALARIAL

- 4.6.1.- La normativa aplicable
- 4.6.2.- Dos supuestos distintos
- 4.6.3.- Los ámbitos de aplicación
- 4.6.4.- Las partes negociadoras
- 4.6.5.- El contenido de la negociación
- 4.6.6.- El procedimiento de negociación

- 4.6.7.- La eficacia jurídica y personal
- 4.6.8.- La administración del acuerdo colectivo
- 4.6.9.- La impugnación judicial del acuerdo colectivo
- 4.6.10.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo
- 4.6.11.- La duración del acuerdo colectivo
- 4.7.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS O EN ACUERDOS COLECTIVOS EQUIPARADOS.
 - 4.7.1.- La normativa aplicable
 - 4.7.2.- Los ámbitos de aplicación
 - 4.7.3.- Las partes negociadoras
 - 4.7.4.- El contenido de la negociación
 - 4.7.5.- El procedimiento de negociación
 - 4.7.6.- La eficacia jurídica y personal
 - 4.7.7.- La administración del acuerdo colectivo
 - 4.7.8.- La impugnación judicial del acuerdo
 - 4.7.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo
 - 4.7.10.- La duración del acuerdo colectivo
- 4.8.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES CONTRACTUALES DE CARÁCTER COLECTIVO
 - 4.8.1.- La normativa aplicable
 - 4.8.2.- Los ámbitos de aplicación
 - 4.8.3.- Las partes negociadoras
 - 4.8.4.- El contenido de la negociación
 - 4.8.5.- El procedimiento de negociación
 - 4.8.6.- La eficacia jurídica y personal

4.8.7.- La administración del acuerdo colectivo

4.8.8.- La impugnación judicial del acuerdo

4.8.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

4.8.10.- La duración del acuerdo colectivo

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

4.9.1.- La normativa aplicable

4.9.2.- Tres tipos de pactos de fusión de empresas

4.9.3.- Los pactos meramente declarativos de derechos

4.9.4.- Los pactos de fusión con contenido novatorio

4.9.5.- Los pactos de mejora de las condiciones laborales

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

1.1.- EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN

1.- Art. 37.1 de la CE.- El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la CE, donde se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, 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 Título III del E.T..

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

- a)** Los acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas, regulados en el Art. 83 del E.T..
- b)** Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos:

1.- Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.

2.- Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo.

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

1.- Los acuerdos colectivos 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.

CCNCC

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

2.3.- LOS CONVENIOS 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.).

2.3.2.- Las partes negociadoras

6.- Las partes negociadoras.- Las partes legitimadas para negociar los convenios marco son los sindicatos y asociaciones empresariales *“que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley”* (art. 83.2 del ET).

2.3.3.- El contenido de la negociación

7.- Los convenios para convenir.- Los convenios marco no regulan las condiciones de trabajo aplicables a trabajadores y empresarios individuales, sino las condiciones de la negociación colectiva (STS de 10 de julio de 2007, Ar/7112). Son, así, *“convenios para convenir”* que regulan la estructura de la negociación en un sector de actividad (Art. 83.2 del 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, doctrina que sigue vigente tras las últimas reformas), no cabiendo la arbitrariedad de las partes (STC de 17 diciembre de 1982). En este sentido, más allá de aquellas empresas que compartan sus características productivas básicas, las partes firmantes no pueden, por sí solas, afectar a sectores o subsectores distintos, por más que en estos otros ámbitos,

valorados de forma conjunta con el originario, sigan cumpliendo las reglas sobre legitimación previstas en el art. 87 ET y de quorum del art. 88 ET (STS de 21 de septiembre de 2006, Ar/8730).

- b) En segundo lugar, la legitimación para negociar de ambas partes, no pudiendo negociar un convenio colectivo quien no esté legitimado legalmente (SS.TS de 20 de septiembre de 1993, Ar/6889 y de 19 de diciembre de 1995, Ar/9315).
- c) En tercer lugar, las reglas legales acerca de la concurrencia aplicativa entre convenios colectivos estatutarios, aunque propiamente no limita tanto la libertad de elección de la unidad de negociación cuanto la aplicación de los convenios colectivos. En este sentido, si bien durante la vigencia de un convenio colectivo podrá negociarse otro de ámbito distinto sin que éste sea nulo, resultaría no obstante inaplicable por ser de preferente aplicación el convenio colectivo anterior (SS.TS de 27 de marzo y de 31 de octubre de 2003, Ar/2004/589 y Ar/5163; de 24 de abril de 2006, Ar/4708; 19 de septiembre y 13 de noviembre de 2007, Ar/9175 y Ar/2008/998). Rige, así, como regla general, un principio de no concurrencia aplicativa entre convenios colectivos de ámbito distinto, de manera que durante su vigencia un convenio colectivo no podrá ser afectado por otro posterior de distinto ámbito (Art. 84 del ET), salvo que se de alguna de las siguientes excepciones:
- Que el acuerdo interprofesional o convenio marco aplicable establezca por pacto expreso la posibilidad de concurrencia, dado que el principio de no concurrencia posee carácter dispositivo al admitirse *“pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2”* (Art. 84.1 ET). Como ya se señaló antes, el Art. 83.2 ET prevé que mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos marco se *“podrá establecer la estructura de la negociación colectiva, fijando en su caso las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito”* (aplicación del convenio posterior, aplicación del más específico, aplicación del más favorable, etc.) (STS 17 octubre 2001, Rec. 4637/2000).
 - Que el propio convenio colectivo admita la concurrencia de otro convenio colectivo (STS de 1 de octubre de 1998, Ar/7801).
 - *“Salvo pacto en contrario negociado según el Art. 83.2 del E.T., los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los Arts. 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”*

(Art. 84.3 ET). En estos casos, “salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el Art. 83.2 , se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica” (Art. 43.4 ET).

- “Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el art. 83.2 del ET estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios”, que se trate de convenios de empresa, de grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, que tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias (Art. 84.2 ET): a) la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa; f) las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; g) otras materias que los acuerdos y convenios colectivos marco del Art. 83.2 del ET pudieran ampliar.

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

trabajadores adheridos a un acuerdo extraestatutario (STS 14 de marzo de 2007, Ar/3389).

2.4.2.- Las partes negociadoras

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

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

b) Del lado de los empresarios, las asociaciones empresariales acogidas a la Ley 19/1977, de 1 de abril (STS 20 junio 2006, Rec. 189/2004) que cuenten con el 10 por 100 como mínimo de los empresarios (en el sentido del art. 1.2 del ET) del ámbito geográfico y funcional del convenio, siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por 100 de los trabajadores afectados (art. 87.3 c) ET; STS 3 diciembre 2009, Rec. 84/2008), sin que puedan negociar las coaliciones de asociaciones empresariales minoritarias (de menos del 10 por 100 de representatividad) ni las asociaciones empresariales que incluyan a empresarios y a trabajadores autónomos (STS 22 diciembre 1998, RJ 1999/2007).

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

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).

Lo que ofrece mayor dificultad es la medición de la representatividad empresarial dado que no existe un sistema de medición seguro o archivo público capaz de ofrecer datos fiables. Un problema que los tribunales han esquivado mediante la técnica de presumir la legitimación negociadora de la asociación empresarial que haya sido reconocida como interlocutora en las negociaciones por la contraparte sindical (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; STS de 7 de julio de 2004, Ar/7070). No cumple con tal gravamen quien se limita a negar la implantación y la representatividad de la parte empresarial.

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

- a) Del lado de los trabajadores, alternativamente y no acumulativamente (STS de 14 de julio de 2000, Ar/9642), bien la representación unitaria (el comité de empresa o los delegados de personal, en su caso), bien la representación sindical (las secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y de los que tengan representación en el comité de empresa o en los delegados de personal: Art. 8.2.b) de la LOLS) (Art. 87.1 del ET). 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).

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

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

17.- Las partes negociadoras en los convenios colectivos de franja o de grupo de trabajadores.- Las partes negociadoras en los convenios colectivos “de franja” o “de grupo” de trabajadores “con perfil profesional específico” (caracterizados por pertenecer a un mismo grupo o categoría profesional o función, por poseer una misma titulación profesional o por pertenecer a una misma sección o departamento de la empresa), son:

a) Si se trata de convenios de ámbito empresarial, “las secciones sindicales designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta” (art. 87.1 ET).

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

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

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

En los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores o asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y por las asociaciones empresariales estatales o autonómicas que

posean el 10 o el 15 por 100 de las empresas o trabajadores en su respectivo ámbito (art. 88.2 ET).

- 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) Sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes en los convenios colectivos, será obligatorio negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o, en su caso, planes de igualdad (Art. 45 de la LOI), deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores que se articulará en la negociación colectiva de la siguiente forma: *“a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”* (Art. 85.2 ET).
- c) Los convenios colectivos deberán respetar las normas legales y reglamentarias imperativas: tanto las normas imperativas absolutas como las normas mínimas imperativas (Arts. 3.3 y 85.1 del ET).
- d) Los convenios colectivos deberán respetar el principio de igualdad de trato y de no discriminación por las causas

enumeradas en los Arts. 4.2.c) y 17.1 del 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).

- e) Los convenios colectivos deberán respetar los derechos contractuales del trabajador, tanto los expresamente establecidos en su contrato escrito como las condiciones más beneficiosas de origen contractual 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).
- f) 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, *“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”* (Art. 85.3 ET):

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

c) Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en los procedimientos de negociación/consulta para las modificaciones convencionales (Art. 41.6 ET) y para los descuelgues salariales (Art. 82.3 ET).

d) La forma, condiciones y plazo mínimo de preaviso de la denuncia del convenio. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

e) El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será de quince días a partir de la constitución de la comisión negociadora (Art. 89.2 ET).

f) El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

h) La designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas y, en particular, de las siguientes:

1º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el Art. 91 ET.

2º) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los Arts. 87 y 88 ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos (Arts. 41.6 y 82.3 ET).

4º) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento

a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83 ET.

- i) Las medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes: 1º) Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento. 2º) Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

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.

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

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 cualquier caso, deberá contestar por escrito y motivadamente (Art. 89.1 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 13 por cada una de las partes y, en los convenios de ámbito supraempresarial, de 15 (Art. 88.4 del ET). No existe una forma legal de designación y en cuanto a quienes pueden ser designados para formar parte de la comisión negociadora por parte del sindicato no hay más límite que la capacidad civil del designado, sin que sea necesario ostentar la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal (STS de 27 de noviembre de 2008, Ar/7170).

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

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

Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario (Art. 88.5 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. 88.3 ET).

Salvo otro plazo establecido en el convenio colectivo (Art. 85.3. e) ET), deberán iniciarse las negociaciones en el plazo de quince días a partir de la constitución de la comisión negociadora. Salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa (Art. 85.3 f) ET), el plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia (Art. 89.2 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 negociadora” donde se concreta esta obligación de negociar de buena fe. En el AINC 2007 se recomienda:

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

En caso de incumplimiento del deber de negociar de buena fe, cabrá plantear conflicto colectivo, acudir al procedimiento especial

de tutela de la libertad sindical (Arts. 13 del la LOLS y 175 y ss. de la LPL) o declarar una huelga.

- 25.- La incomparecencia de las partes.-** La incomparecencia de las partes constituye un atentado a los deberes de negociar y de negociar de buena fe, que obligan a las partes a asistir a las negociaciones.
- 26.- La toma de acuerdos.-** Los acuerdos se toman con el voto favorable por mayoría de cada una de las dos “representaciones” (Art. 89.3 del 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; de 4 de octubre de 2001, Ar/2002/1418; o de 17 de enero de 2006, Ar/3000; en contra, STS de 5 de noviembre de 2002, Ar/2003/759); también cuando se trata de un convenio colectivo de empresa negociado por una comisión delegada del comité de empresa, las secciones sindicales o los propios sindicatos (STS de 3 de junio de 2008, Ar/3466). Debiendo tener en cuenta los niveles de representatividad existentes en el momento de constituir la comisión negociadora (STS de 22 de diciembre de 2008, Ae/7172).

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

- 27.- La ruptura de la negociación.-** Aunque el 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.). Los acuerdos provisionales,

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

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

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

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

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

- 1)** La solicitud de inscripción cumplimentada con los datos establecidos en el anexo 1 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo, conforma al procedimiento establecido en esta norma.
 - 2)** Texto original del convenio firmado por los componentes de la comisión.
 - 3)** Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriben.
 - 4)** Hojas estadísticas cumplimentadas conforme a los modelos oficiales existentes (Anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del RD 713/2010).
- 2º)** En segundo lugar, la remisión del convenio registrado 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. Mientras que el incumplimiento de las obligaciones de depósito y envío para su publicación por parte de la autoridad laboral competente provocará la exigencia de responsabilidades a la Administración incumplidora.

2.4.4.- 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 renunciaciones 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 "*ius 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.- Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos (Arts. 85.3. h) y 91.1 del E.T.).

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al

planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente (Art. 91.3 ET).

Las resoluciones de las comisiones paritarias sobre aplicación e interpretación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos (Art. 91.4 ET).

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

El acuerdo logrado a través de una conciliación/mediación o el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y personal aplicativa y la misma tramitación que los convenios colectivos estatutarios, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto un convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el Título III del 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 origen convencional o contrato con eficacia normativa, determina que en su interpretación haya de estarse tanto a las reglas que se refieren a las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la relativa a los contratos (STS 13 de junio de 2000, Ar/5114):

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

sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación (STS 20 de marzo de 1990, Ar/2192).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La sentencia del Tribunal declarará la nulidad total o parcial del convenio si apreciara ilegalidad o lesividad total o parcial en el mismo, declarando en caso contrario la validez del convenio (Art. 164.3 de la LPL). El efecto de la resolución anulatoria se producirá "ex tunc", al tener la acción de nulidad naturaleza declarativa y no constitutiva (SSTS 11 de mayo de 2010, Jur. 202022; 15 de junio de 2010, Jur. 288209; 21 de junio de 2010, Jur. 264390)

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

2.4.8.- 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, salvo pacto en contrario (art. 86.2 del E.T.). Lo que determina que la vigencia prorrogada tiene carácter dispositivo y puede excluirse por las partes (STS de 9 de marzo de 2009, Ar/2196).

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 ET establece la que se denomina ultractividad normativa al señalar que, *“la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.*

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

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

En caso de desacuerdo de las partes (tanto para revisar el convenio anterior como para someterse a un convenio de ámbito superior o a de ámbito inferior), *“cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior (de mediación y arbitraje) o éstos no hubiesen solucionado las discrepancias, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”* (Art. 86.3 ET).

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

carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio” (Art. 86.3 ET).

En todo caso, la Disposición Adicional primera del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, ha establecido un arbitraje obligatorio de carácter transitorio para estos casos: *“Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley. Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el Art. 86.3 ET, según la redacción dada al mismo por este Real Decreto-Ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje”.*

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 adhesión y extensión del convenio colectivo

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

- a) Que exista acuerdo en tal sentido entre las partes legitimadas para negociar en una determinada unidad de negociación.
- b) Que la adhesión se refiera a la totalidad de un convenio colectivo en vigor.
- c) Que la unidad de negociación que quiera adherirse no esté afectada por otro convenio colectivo.

- d) Que se comunique a la autoridad laboral competente la adhesión efectuada a efectos de registro, de depósito y publicación oficial.

48.- La extensión administrativa de los convenios colectivos.- La autoridad laboral competente (Ministerio de Trabajo o Administración Laboral Autónoma, según al ámbito de la extensión) está facultada por la Ley para extender administrativamente las disposiciones de un convenio colectivo supraempresarial o, excepcionalmente de empresa en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, del mismo o parecido ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, en el caso de que no pudiera negociarse un convenio colectivo estatutario en esa unidad de negociación por ausencia de partes legitimadas para ello (Art. 92.2 del E.T.).

En todo caso, el Art. 87.3 ET, reformado por el RD Ley 7/2011, al establecer que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los convenios colectivos sectoriales las asociaciones empresariales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que cuenten con el 10 por 100 o el 15 por 100 o más, respectivamente, de las empresas o trabajadores en su respectivo ámbito, sin suprimir la extensión administrativa de los convenios colectivos, facilita la negociación de los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior, evitando así tener que acudir al mecanismo de la extensión administrativa.

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

- a) La iniciativa será siempre a instancia de parte legitimada (Art. 3 del R.D. 718/2005).
- b) La solicitud habrá de hacerse por escrito dirigido a la autoridad administrativa competente para resolver, debiéndose acompañar de la documentación acreditativa de la ausencia de convenio colectivo aplicable y de partes legitimadas para negociar en esa unidad de negociación (Art. 5 del RD 718/2005).
- c) Deberán ser oídos preceptivamente las organizaciones sindicales y empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico (Art. 6 del RD 718/2005).
- d) Deberá ser oída preceptivamente la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en los casos de extensiones de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma y potestativamente en caso contrario, pudiendo en este caso ser consultado el organismo consultivo autonómico caso de existir (Art. 7 del RD 718/2005).

- e) La extensión surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada (ordinaria anual por falta de denuncia o forzosa del Art. 86.3 del 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.- Las modificaciones del convenio colectivo.- El ET establece dos posibles modificaciones de la aplicación de un convenio colectivo:

- a) La inaplicación salarial (Arts. 82.3 y 85.3 del E.T.) (ver infra, 4.6).
- b) La modificación sustancial de determinadas condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo estatutario (Art. 41.6 del E.T.) (ver infra, 4.7).

La modificación de un convenio colectivo estatutario no puede hacerse a través de un convenio colectivo extraestatutario -sin los hitos y trámites del Título III- 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).

CCNCC

3.- LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.

3.1.- LA NORMATIVA APLICABLE

50.- El Art. 37.1 de la CE y el Código Civil.- La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el Art. 37. 1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (Arts. 1257 y ss del Código Civil) (STS, u.d., de 24 de enero de 2002, Ar/2697). Lo que significa que ninguno de los principios que rigen la negociación colectiva estatutaria, tanto de elaboración jurisprudencial como de implanación legal a lo largo del Título III del ET le son de aplicación (STS de 2 de febrero de 2005, Ar/2914).

3.2.- LOS SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

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

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

3.3.- LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN

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

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

3.4.- LAS PARTES NEGOCIADORAS

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

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

Además de que al tratarse de un convenio colectivo extraestatutario, el derecho a la negociación colectiva de un sindicato no resulta vulnerado por el hecho de que las demás partes no le hayan llamado o no se le permita intervenir en tal tipo de negociación (STS de 18 de septiembre de 2007, Ar/8445). Como el acuerdo tiene eficacia personal limitada no existe un derecho a negociar que deban respetar los demás sindicatos, ni tampoco las empresas o asociaciones empresariales (SSTS 28 de mayo de 2009, Ar. 3257; 16 de diciembre de 2009, Ar. 2010/2133).

3.5.- EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN

55.- La libertad de las partes y sus límites.- En principio, existe libertad para que las partes negociadoras negocien cuantas condiciones laborales estimen conveniente con los únicos límites de las normas legales y reglamentarias imperativas, del principio de igualdad y no discriminación y del respeto de los derechos contractuales de los trabajadores (STS de 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 sustraídos al control de la autoridad laboral. Lo anterior no obstante, se puede solicitar el depósito de estos convenios colectivos conforme a lo dispuesto en la D.A. 2ª del RD 713/2010.

3.7.- LA EFICACIA JURÍDICA

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

- a) Que el convenio colectivo no se aplica automáticamente a los empresarios y trabajadores de su ámbito de aplicación sino que su aplicación habrá de hacerse por la vía de la incorporación expresa o tácita de sus cláusulas en los contratos individuales de trabajo (STS de 1 de julio de 1991, Ar/5863).
- b) Que el convenio colectivo no será una norma imperativa para los contratos individuales, pudiendo 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 lo dispuesto en los Arts. 4.2.c) y 17.1 del E.T. (STC de 8 de junio de 1989).

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

En todo caso, las adhesiones individuales o colectivas a un convenio colectivo extraestatutario no lo transforman en un convenio colectivo estatutario (STS 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 extraestatutarios, bien por referencia expresa a ellos, bien por remisión a lo dispuesto en el Art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral, que se refiere a ambos tipos de convenios colectivos.

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

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

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

3.10.- LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

63.- Los procedimientos de impugnación posibles.- Los convenios colectivos extraestatutarios podrán impugnarse judicialmente a través del procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos (Art. 163.1 de la LPL). Tienen legitimación activa la representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas (STS 25 de marzo de 2010, Ar. 2479).

Lo que no será posible es la impugnación de oficio por la autoridad laboral dada la ausencia de depósito y registro de este tipo de convenios (STS de 16 de mayo de 2002, Ar/7561), siempre, claro está, que ya se haya reconocido expresamente como convenio colectivo extraestatutario o pueda ser calificado como tal “prima facie” y sin necesidad de más averiguaciones (STS de 20 de febrero de 2008, Ar/1634).

3.11.- EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

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

3.12.- LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

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

3.13.- LA ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

67.- La inaplicabilidad del Art. 92 del ET.- Aunque no resulta aplicable a estos convenios colectivos lo dispuesto en el Art. 92 del 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. Si finalizado el periodo de consultas no hubiera acuerdo con los representantes de los trabajadores, el empresario puede de todos modos modificar las condiciones reguladas en convenio colectivo extraestatutario (STS 6 de octubre de 2009, Ar. 5661).

CCNCC

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 marco y sobre materias concretas.
- 2) Los acuerdos colectivos de empresa:
 - a) Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios.
 - b) Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
 - c) Los acuerdos que ponen fin a un conflicto colectivo.
 - d) Los acuerdos colectivos de empresa de 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 MARCO Y 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 marco y 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 y la estructura de la negociación.- El contenido de estos acuerdos interprofesionales habrá de ser una “*materia concreta*” (jornada laboral, salarios, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, negociación colectiva, formación profesional, etc.) o la regulación de la estructura de la negociación colectiva (ver infra) (Art. 83.3 del E.T.).

4.2.5.- El procedimiento de negociación

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 prohíbe la concurrencia de convenios colectivos estatutarios.

4.4.5.- El procedimiento de negociación

97.- La libertad de procedimiento.- El procedimiento de negociación es absolutamente informal, no siendo aplicable el Título III del 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. 2.1.d) del RD 713/2010).

4.4.6.- La eficacia jurídica y personal

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

4.4.7.- La administración del acuerdo colectivo

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

4.4.8.- La impugnación judicial del acuerdo colectivo

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

4.4.9.- El control administrativo del cumplimiento del acuerdo colectivo

101.- El control administrativo dependerá de la eficacia jurídica del acuerdo colectivo.- La existencia de control administrativo del 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 equipará 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.).0

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 INAPLICACIÓN SALARIAL

4.6.1.- La normativa aplicable

114.- El Art. 82.3 del E.T.- El Art. 82.3 del E.T. prevé la posibilidad de que una empresa inaplique el régimen salarial establecido en un convenio colectivo estatutario de ámbito supraempresarial por razones económicas.

4.6.2.- La justificación del acuerdo de descuelgue salarial.

116.- Causas o circunstancias que justifican el descuelgue.- El acuerdo deberá estar necesariamente justificado en causas económicas de la empresa, *“cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma”*, dice el Art. 82.3 del E.T.

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 la empresa y los representantes de los trabajadores 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 las secciones sindicales si los hubiere). Las secciones sindicales, “cuando éstas así lo acuerden”, tendrán preferencia sobre los representantes unitarios para actuar como interlocutores de la empresa (Art. 82.3 en relación con el Art. 41.4 del ET). En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, en el plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

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 inaplicación salarial.
- b) De otro, el acuerdo para la determinación de la cantidad exacta a percibir por los trabajadores, y en su caso, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales en ningún caso podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

4.6.6.- El procedimiento de negociación

120.- El procedimiento para la “decisión” del descuelgue.- El procedimiento de negociación está sometido a las siguientes reglas:

- a) El periodo de negociación no tendrá una duración superior a quince días y deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, y en particular sobre la retribución exacta a percibir por los trabajadores y, en su caso, sobre la programación para la

recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo.

- c) La negociación del acuerdo será absolutamente informal si bien en todo caso deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. 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. 2.1.h) del RD 713/2010).
- d) El acuerdo de inaplicación salarial deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- e) En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se alcanzara acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del ET. A estos efectos, los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa que permitan resolver la discrepancia en la negociación de estos acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Art. 91 ET. En este sentido, los convenios colectivos ordinarios, como parte de su contenido mínimo, deberán establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial del convenio colectivo, *“adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico”*, conforme a lo dispuesto en el Art. 82.3 ET (Art. 85.3 c) ET).
- f) En todo caso, el empresario y la representación de los trabajadores podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo (Arts. 41.4 y 82.3 ET).

4.6.7.- La eficacia jurídica y personal

122.- La eficacia jurídica normativa y personal general o “erga omnes”.-

La eficacia jurídica del acuerdo de inaplicación será normativa y su 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. No obstante lo anterior, la existencia de acuerdo comporta que se presuma que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo y que sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

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, pero sin que en ningún caso la inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni como máximo los tres años de duración.

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, 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. 41.6 del E.T. prevé la posibilidad de que una empresa pueda no aplicar el convenio colectivo de sector o empresa 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, por una parte, y los *“representantes legales de los trabajadores”* o, en su defecto, una comisión constituida *ad hoc* en representación de los mismos, por otra.

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

132.- La opción alternativa de la empresa.- La empresa podrá negociar alternativamente con una de estas dos representaciones, pero las secciones sindicales, *“cuando éstas así lo acuerden”*, tendrán preferencia sobre los representantes unitarios para actuar como interlocutores de la empresa (Art. 82.3 en relación con el Art. 41.4 del ET).

133.- El supuesto de inexistencia de *“representantes legales de los trabajadores”*. En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, en el plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que

pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

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

4.7.4.- El contenido de la negociación

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

- a) La ley habla de *“horario y distribución del tiempo de trabajo”*, de *“régimen de trabajo a turnos”*, de *“sistema de remuneración”*, de *“sistema de trabajo y rendimiento”* y de *“funciones”*, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET.
- 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.- El deber de negociar de buena fe y la adopción de acuerdos.- Sin perjuicio de los procedimientos específicos que pudieran establecerse a través de la negociación colectiva, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Además, el acuerdo requerirá, en todo caso, la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. Caso de que no exista representación legal y los trabajadores hayan optado por constituir, en su lugar, una comisión, para la adopción de cualquier acuerdo será necesario el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

Si finalmente hay acuerdo y el afectado es un convenio de sector, la inaplicación deberá notificarse a la Comisión paritaria del mismo. En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se alcanzara acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes

podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83 del ET. A estos efectos, los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa que permitan resolver la discrepancia en la negociación de estos acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Art. 91 ET.

En todo caso, el empresario y la representación de los trabajadores podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo (Art. 41.4 y 6 ET).

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. 151 de la LPL).
- 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).

No obstante lo anterior, téngase en cuenta que la consecución del acuerdo comporta una presunción de que concurren las causas justificativas y, por lo tanto, que sólo podrá ser impugnado por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (art. 41.6 en relación con el Art. 41.4 del ET).

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 que se inaplica,

precisándose un nuevo acuerdo modificativo para el caso de que éste fuese sustituido por otro posterior (Art. 41.6 del ET).

4.8.- LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO O EN UNA DECISIÓN EMPRESARIAL DE EFECTOS COLECTIVOS.

4.8.1.- 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 acuerdo o pacto colectivo o en una decisión empresarial de efectos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a través de una negociación/consulta con los representantes de los trabajadores.

4.8.2.- 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, por una parte, y los “*representantes legales de los trabajadores*” o, en su defecto, una comisión constituida *ad hoc* en representación de los trabajadores, por otra.

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

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), los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos

democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

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

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

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

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 contenido novatorio

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

- a) Pactos que limitan la capacidad novatoria de la empresa resultante de la fusión o de la empresa absorbente. Así, por ejemplo, limitando las posibilidades de movilizar geográfica o funcionalmente a los trabajadores en un momento posterior a la fusión. Como, en el fondo, lo que se establece en ellos son obligaciones adicionales para la empresa futura, es posible asimilarlos a los pactos de mejora de las condiciones laborales.
- b) Pactos que modifican las condiciones laborales de los trabajadores afectados por la fusión, posibilitando movilizaciones funcionales o geográficas o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que tendrían efectos una vez producida la fusión. Su finalidad es la de homogeneizar las condiciones laborales de todos los trabajadores en el futuro. En todo caso, deberán cumplirse las reglas establecidas en los Arts. 39, 40 y 41 del 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

CCNCC

INDICE

- 1. Los reenvíos de La Ley al Convenio Colectivo y las dispositivizaciones de Las leyes laborales.**
- 2. El Contenido Mínimo Obligatorio de los Convenios Colectivos: Partes negociadoras, ámbitos del Convenio y Comisión Paritaria.**
- 3. La indisponibilidad de los derechos reconocidos por Convenio Colectivo.**
- 4. Las cláusulas peligrosas de los Convenios Colectivos.**
- 5. 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”.**
- 6. El ámbito funcional de los Convenios Colectivos.**
- 7. Las remisiones de la ley a la Negociación Colectiva en materia de contratación temporal.**
- 8. Las remisiones de la Ley a la Negociación Colectiva en materia de contratos formativos.**
- 9. Las remisiones de la Ley a la Negociación Colectiva en materia de contratación a tiempo parcial.**
- 10. Las remisiones de la ley a la Negociación Colectiva en materia de clasificación profesional, promoción en el trabajo y formación profesional.**
- 11. Las remisiones de la Ley a la Negociación Colectiva en materia de tiempo de trabajo.**
- 12. Las remisiones de la Ley a la Negociación Colectiva en materia de retribuciones.**
- 13. Las cláusulas de doble escala salarial.**
- 14. Los planes de igualdad en la Negociación Colectiva.**
- 15. Las remisiones de la ley a la Negociación Colectiva en materia de modificación y suspensión del contrato de trabajo.**
- 16. Las remisiones de la ley a la Negociación Colectiva en materia de faltas y sanciones.**
- 17. Las remisiones de la ley a La Negociación Colectiva en materia de cerechos colectivos.**

- 18. Los aspectos negociables en materia de seguridad y salud Laboral.**
- 19. Los aspectos negociables en materia de acoso moral y sexual en el trabajo.**
- 20. Las cláusulas de Jubilación Forzosa.**
- 21. Los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales.**
- 22. La presentación del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral dentro del plazo de 15 días siguientes a la firma de las partes.**
- 23. La Hoja Estadística.**
- 24. 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.: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general.
- 4) Art.11.2.g) del E.T.: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del trabajador en formación respecto de los convenios colectivos en general.
- 5) Art. 12.4.b) del E.T.: Dispositiviza el régimen de interrupciones de la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial respecto de los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior.
- 6) Art. 14.1 del E.T.: Dispositiviza la duración del periodo de prueba respecto de los convenios colectivos en general.
- 7) Art. 15.1.a) del ET: Dispositiviza la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Lo anterior no obstante, la duración de estos contratos no podrá superar los cuatro años.
- 8) Art. 15.1.b) del E.T.: Dispositiviza la duración máxima y el cómputo de la duración de los contratos temporales eventuales respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.
- 9) Art. 26.3 del E.T.: Dispositiviza el carácter no consolidable de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.
- 10) Art. 29.1. del E.T.: Dispositiviza el recibo de salarios respecto de los convenios colectivos en general y, en su defecto, de los acuerdos de empresa.
- 11) Art. 34.1 del E.T.: Dispositiviza la duración de la jornada de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.
- 12) Art. 34.3 del E.T.: Dispositiviza el límite de nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo respecto de los convenios colectivos en general y, en su defecto, de los acuerdos de empresa.

- 13) Art. 34.4 del E.T.: Dispositiviza el carácter de *"tiempo de trabajo no efectivo"* del período de descanso en las jornadas continuadas de más de seis horas respecto de los convenios colectivos en general.
- 14) Art. 35.1 del E.T.: Dispositiviza la compensación mediante descanso de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.
- 15) Art. 35.4. del E.T.: Dispositiviza el carácter voluntario de las horas extraordinarias respecto de los convenios colectivos en general.
- 16) Art. 38.2. del E.T.: Dispositiviza la duración y la planificación anual de las vacaciones respecto de los convenios colectivos en general.
- 17) Art. 39.4 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.
- 18) 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.
- 19) Art. 46.3 del E.T.: Dispositiviza la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares respecto de los convenios colectivos en general.
- 20) Art. 49.1.c) del E.T.: Dispositiviza la cuantía de la indemnización por fin de contrato eventual o de obra o servicio determinado respecto de los convenios colectivos en general.
- 21) Art. 55.1 del E.T.: Dispositiviza los requisitos formales del despido disciplinario respecto de los convenios colectivos en general.
- 22) Art. 69.2 del E.T.: Dispositiviza limitadamente los plazos de antigüedad legalmente exigibles a los electores y elegibles por movilidad del personal, respecto de los convenios colectivos en general.
- 23) Art. 71.1 del E.T.: Dispositiviza el establecimiento de nuevos colegios electorales respecto de los convenios colectivos en general.
- 24) Art. 86.3 del E.T.: Dispositiviza la prórroga automática del contenido normativo de los convenios respecto de los convenios colectivos en general.

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

3.- Los supuestos de delegación legal en la regulación de materias en el 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.c) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en cuanto a las prórrogas de la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje *“en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas”*.
- 3) Art. 11.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la fijación de criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.
- 4) Art. 11.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- 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. 12.7 e) 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 contractual 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. Este precepto ha sido suspendido en su aplicación hasta el mes de agosto de 2013 por el RD Ley 10/2011 (Art. 5).
- 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. 24.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa el establecimiento del régimen de los ascensos.
- 21)** Art. 25.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la delimitación de los términos del derecho a una promoción económica.
- 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. El Art. 85.3 i) del ET establece como contenido mínimo de los convenios colectivos el establecimiento de un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año que, a falta de pacto colectivo, será del 5 por 100.
- 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)** Art. 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. 37.7 del ET: Se remite a los convenios colectivos en general los términos en que la trabajadora víctima de la violencia de género puede ejercer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, los derechos a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.
- 32)** Art. 40.1 del 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.
- 33)** 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.
- 34)** 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.
- 35)** 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.

- 36)** 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.
- 37)** 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.
- 38)** Art. 63.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para la constitución y funcionamiento de los Comités Intercentros.
- 39)** 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.
- 40)** 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.
- 41)** 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.
- 42)** 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.
- 43)** 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.
- 44)** 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.
- 45)** Art. 83.2 del E.T.: Se remite a los acuerdos interprofesionales y a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales de carácter estatal o de Comunidad Autónoma negociados por las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma la regulación de estructura de la negociación colectiva, de las reglas de concurrencia, de los principios de complementariedad y de las materias vetadas a las unidades inferiores de negociación.
- 46)** Art. 85.1 del E.T.: Se establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, de planes de igualdad.

- 47)** 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.
- 48)** Art. 85.3.c) del ET: Se remite al contenido mínimo de los convenios colectivos la fijación de procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- 49)** Art. 85.3 i) del E.T.: Se remite al contenido mínimo de los convenios colectivos la fijación *“de los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa”* establecidos en el Art. 39 del ET:
- 50)** 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.
- 51)** 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 se cumplan los requisitos siguientes: a) Que la medida se vincule 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 otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo”*. b) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto *“el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión”* y cumpla con los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a 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 interprofesionales sobre materias concretas para crear órganos específicos de representación con las competencias de los delegados de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (delegados sectoriales o territoriales).

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

- a) Art. 43: Se remite a la negociación colectiva en general para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- b) Art. 45: Se establece la obligación de negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores se establece el deber de negociar un plan de igualdad, al igual que en aquellas empresas que no alcanzan este umbral mínimo si así viene establecido en el convenio colectivo aplicable. Por último, se establece también el deber de negociar con los representantes de los trabajadores la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cuando la autoridad laboral lo acuerde en sustitución de las sanciones accesorias por violación del principio de igualdad.
- c) Art. 48.1: Se remite a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tales como la elaboración y aplicación de

códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- d) Art. 62: Se remite a la negociación colectiva entre la Administración General del Estado y la representación legal de los trabajadores para la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- e) Art. 64: Se remite a la negociación colectiva entre la Administración General del Estado y la representación legal de los trabajadores para la elaboración de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- f) Art. 73: Se remite a la concertación con la representación de los trabajadores para la realización de acciones de 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. EL CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITOS DEL CONVENIO Y COMISIÓN PARITARIA

6.- El contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos.- El Art. 85.3 del E.T. viene a establecer el “*contenido mínimo*” y, por ello, obligatorio de todo convenio colectivo. Se trata de distintos aspectos, de naturaleza bien diversa, que, en principio, deben constar en todos los convenios colectivos que se suscriban, pese a la contradicción que aparece en el texto literal del Art. 85.3: “*sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente*”.

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

8.- Las comisiones paritarias.- Respecto de las comisiones paritarias, el RDLey 7/2011 ha incrementado notablemente las atribuciones y funciones de las mismas (Arts. 85.3 h) y 91.11 y 4 del ET). Ello no obstante, la realidad es que se suele cumplir con 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 o administradora de un convenio colectivo.

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

9.- Los ámbitos funcionales de los convenios colectivos.- En cuanto a los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, es el ámbito funcional de los mismos el que mayores problemas plantea, sobre todo en relación con los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales. Existe en este sentido una tendencia desgraciadamente generalizada a actuar por inercia en su delimitación, copiando el ámbito funcional del convenio colectivo anterior, sin tener en cuenta que han podido cambiar las actividades de las empresas, apareciendo subsectores de actividad, quedando, por ello, la delimitación del ámbito funcional del convenio colectivo superada por las nuevas realidades (ver infra, 22).

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

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

2ª) Por lo que se refiere a las comisiones paritarias, se hace necesario extremar las precauciones a la hora de negociar nuevas competencias de las comisiones paritarias para no atribuirles funciones negociadoras, cuidando de que se trate siempre de funciones interpretativas o aplicativas del convenio colectivo. En este sentido, el 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”*.

3. LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR CONVENIO COLECTIVO

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

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

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

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

4. LAS CLÁUSULAS PELIGROSAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

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

Son, en este sentido, demasiados los convenios colectivos, sobre todo provinciales, que 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.

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

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

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

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

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

CCNCC

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

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

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

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

La fórmula más utilizada viene a ser la siguiente:

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

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

A partir de la STS de 22 de septiembre de 1998, Ar/7576, sin embargo, el Tribunal Supremo viene manteniendo que una cláusula convencional de vinculación a la totalidad no puede provocar que una nulidad parcial produzca la nulidad total del convenio colectivo ni tampoco la suspensión de su vigencia. Argumenta, en este sentido, que la nulidad total del convenio por la nulidad de alguna de sus cláusulas produce una “inmunidad frente a las impugnaciones del mismo” y que, por ello, supone un portillo abierto para vulnerar el principio de legalidad y un

fuerte obstáculo para la vigencia del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del Art. 24 de la CE. Ello no significa que estas cláusulas sean inútiles y sin efectos. Según el Tribunal Supremo, estas cláusulas permiten a las partes exigir a la contraparte la renegociación del convenio pero mientras tanto el convenio continúa vigente, salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

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

Estas cláusulas, con este significado y finalidad, son perfectamente superfluas por cuanto, de no existir, habrían de respetarse igualmente las condiciones contractuales más favorables al convenio con base en lo dispuesto en el Art. 3.1.c) del 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 costumbres laborales locales y profesionales existentes, tratándose más bien de usos de empresa, perfectamente identificables con concesiones unilaterales del empresario convertidas en derechos adquiridos de los trabajadores o condiciones más beneficiosas de origen contractual, subsumibles pues en el supuesto anterior.

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

fecha de aplicación del convenio y los contratados con posterioridad, sin otra justificación que la fecha de la contratación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

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

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

- a) Modernizar el ámbito funcional de los convenios colectivos. Es fundamental evitar la remisión a las derogadas Ordenanzas de Trabajo y, en todo caso, adaptar su contenido en función de los cambios que se han producido en el sector o subsector.
- b) Delimitar más precisamente el ámbito funcional de los convenios colectivos, evitando las redacciones excesivamente genéricas, o que por su parquedad e inexpresividad pueden comportar además la confusión e interferencia entre los ámbitos funcionales de distintos convenios colectivos, siendo a este respecto una posible solución incorporar al enunciado general un anexo con listado detallado de actividades del CNAE u otro. Además de que nadie mejor que los propios negociadores, conocedores de la realidad del sector o subsector, para delimitar también en sentido negativo su ámbito de aplicación.

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

24.- Contrato para la realización de una obra o servicio determinados.-

De acuerdo con lo que dispone el art. 15.1.a) ET, por convenio colectivo se podrán determinar:

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

b) Los trabajos o tareas que pueden cubrirse con esta modalidad contractual. La remisión a la negociación colectiva para la delimitación de tales supuestos se refiere a cualquier convenio colectivo, incluido el de empresa, siempre que se trate de un convenio colectivo estatutario, pero únicamente autoriza a los negociadores para concretar las posibilidades de contratación, y no para configurar una forma nueva de contratación temporal, pudiendo impugnarse en caso contrario por ilegal (SSTS de 7 de marzo de 2003, Rec. 36/2002. STS de 17 de diciembre de 2001, Rec. 66 y 68/2001 y STS de 23 de septiembre de 2002, Rec. 222/2002): *“Por la vía del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores no puede aceptarse que en un convenio colectivo se puedan introducir nuevos contratos temporales o modificar los criterios legales establecidos en el artículo 15 del ET, puesto que se haya condicionada por el respeto a las previsiones legales como claramente dispone el artículo 85.1 ET”*.

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

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

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

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

- b) Las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales. La remisión a la negociación colectiva para la delimitación de tales supuestos se refiere a cualquier convenio colectivo, incluido el de empresa, siempre que se trate de un convenio colectivo estatutario (SSTS 18 y 20 de noviembre de 2003), aunque debe entenderse que no da una libertad total sino limitada por el concepto legal de eventualidad. La negociación colectiva no puede configurar supuestos de contratación eventual que excedan de los descritos en el art. 15.1.b) ET y RD 2720/1998: no es posible, por ejemplo, el contrato eventual interrumpido o discontinuo creado por la negociación colectiva, STS de 12 de diciembre de 2001.
- c) Los criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de trabajadores eventuales y la plantilla total de la empresa, esto es, podrá pactarse el número máximo de trabajadores eventuales contratables por la empresa.

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

- a) Los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con Empresas de Trabajo Temporal (art. 15.5 ET). Como vino a señalar el AINC-2007, se deja a la negociación colectiva distintas posibilidades de actuación, dado que la pluralidad de situaciones no permite una solución homogénea, convirtiendo a la negociación colectiva en el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.
- b) Los medios que aseguren la transmisión de la información sobre la existencia de puestos de trabajo de carácter permanente vacantes a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos (art. 15.7 ET). La forma de facilitar la información, mediante anuncio público en la empresa, constituye un precepto dispositivo para la negociación colectiva que podrá establecer, en sus caso, otras formas de difusión de la información.

- c)** La cuantía de la indemnización por fin de contrato eventual o de obra o servicio determinado, en la medida en que la indemnización legal de doce días de salario por año de servicio tiene carácter de mínimo de derecho necesario para los convenios colectivos en general (art. 49.1.c) ET).
- d)** Criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos temporales en indefinidos (art. 15.7 del ET).

CCNCC

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

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

- a)** Los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato. Téngase en cuenta que el puesto de trabajo debe permitir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados y desde esta perspectiva el convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior –no el convenio colectivo de empresa o grupo de empresas- pueden determinar los “puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato” (art. 11.1.a) ET). Se trata, además, de una materia de necesaria aplicación general a todos los trabajadores de la empresa y, por ello, excluida de la negociación colectiva extraestatutaria (STS de 30 de mayo de 1991, Ar/5233).
- b)** La duración del contrato. La duración del contrato en prácticas es determinada, fijando la ley el límite mínimo de seis meses y máximo de dos años, pero dentro de esta horquilla los convenios colectivos sectoriales de cualquier ámbito territorial –no los convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas- podrán fijar específicas duraciones en atención a las características del sector y de las prácticas a realizar (art. 11.1.b) ET). Lo cual significa que la negociación colectiva puede fijar directamente su duración o establecer otros límites mínimo y máximo, aunque siempre con sujeción a los límites máximo y mínimo legalmente impuestos y, además, justificadamente.
- c)** La duración del periodo de pruebas. La duración máxima del periodo de prueba para los trabajadores contratados en prácticas será la que se disponga en convenio colectivo –cualquiera que sea, no sólo por el convenio colectivo sectorial- (art. 11.1.d) ET), en la medida en que la duración máxima prevista en la ley -un mes para los titulados de grado medio y dos meses para los titulados de grado superior- tiene carácter dispositivo de cara a la negociación colectiva.
- d)** La retribución del trabajador contratado en prácticas. La retribución del trabajador en prácticas será la establecida en convenio colectivo, que, eso sí, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (art. 11.1.e) ET y art. 2.1 RD 488/1998). La referencia a los convenios colectivos es genérica, por lo que la retribución del trabajador en prácticas podrá establecerse en cualquier convenio colectivo. En defecto de previsión específica en convenio colectivo, dicha retribución no podrá ser inferior al 60 o al

75 por 100, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

28.- El contrato para la formación y el aprendizaje.- Respecto del contrato para la formación y el aprendizaje son dos las remisiones de la ley a la negociación colectiva, bien dispositivizando previsiones legales, bien delegando la regulación de determinados aspectos. Así, pueden ser objeto de la negociación colectiva:

- a) La duración del contrato. El contrato para la formación y el aprendizaje es un contrato temporal por naturaleza. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años, si bien se pueden fijar en la negociación colectiva prórrogas a la duración máxima del contrato *“en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas”* (Art. 11.2 b) ET).
- b) La retribución del trabajador contratado para la formación. La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo (Art. 11.2.g) ET).

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

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

- a) Régimen de interrupciones de la jornada diaria. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, las interrupciones en dicha jornada serán las que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, subsectorial o de empresa (art. 12.2.b) ET). Si nada dijera, sólo será posible efectuar una interrupción.
- b) Supuestos en los que es posible el reconocimiento parcial de derechos para los trabajadores contratados a tiempo parcial. “Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado” (Art. 12.4.d) del ET).
- c) Procedimiento de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4.e) ET). La competencia se reconoce a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.
- d) Requisitos y procedimiento para el retorno de los trabajadores que hubieran convertido voluntariamente un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa (art. 12.4.e) ET). La competencia se reconoce, como en el caso anterior, a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.
- e) Medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales (art. 12.4.f) ET). La remisión se hace a los convenios colectivos en general.

- f) Requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas (art. 12.4.g) ET). La remisión se hace a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.
- g) Porcentaje máximo de horas complementarias. Con base en el art. 12.5.c) ET el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, puede fijar un porcentaje máximo de horas complementarias superior al 15 por ciento legal pero sin que, en ningún caso, pueda exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. “En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo”; art. 12.5.c.) ET.
- h) Distribución y forma de realización de las horas complementarias (art 12.5.d) ET).
- i) Preaviso de la realización de horas complementarias. Si nada se establece el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días (art. 12.5.d) ET).

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

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

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

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

en los contratos fijos-discontinuos de la modalidad a tiempo parcial (art 15.8 ET).

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

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

CCNCC

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

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

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

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

Finalmente, la definición de categorías o grupos profesionales deberá ajustarse en todo caso a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres (art. 22.4 ET). Una aplicación más de la regla general prohibitiva de discriminaciones que se contiene en el art. 17.1 ET.

33.- Criterios de ascenso.- En una concepción flexible, que se corresponde con una clasificación profesional de esta misma característica, el art. 24.1 ET dispone que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta remisión se opera, eso sí, con sumisión a dos reglas expresas:

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

b) Por otra parte, los ascensos y promoción profesional deberán ajustarse a *“criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”* (art. 24.2 ET). Lo que en cambio la jurisprudencia no ha considerado discriminatorio es el establecimiento por convenio colectivo de dos sistemas distintos de ascenso, uno para el personal directivo, mediante simple propuesta de los superiores, y otro para el resto del personal, con evaluación de capacidades (STS de 6 de julio de 1998)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La distribución irregular de la jornada de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de a lo largo del año, respetando los periodos mínimos de descanso diario –doce horas- y semanal –un día y medio- legalmente previstos (art. 34.2 ET). En todo caso, el Art. 85.3 i) del ET establece como contenido mínimo de los convenios colectivos el establecimiento de un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse a lo largo del año y que, en ausencia de pacto colectivo, habrá de ser del 5 por 100.

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

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

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

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

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

De otra parte, en relación a la opción convencional –o contractual- por la retribución económica, si bien en el pasado se llegó a mantener que podían pactarse módulos para su cálculo e incluso cuantías inferiores – por todas, STS ud 30 de noviembre de 1994, RJ 1259-, actualmente se establece que la remuneración de la hora extraordinaria debe ser de la misma cuantía que la hora ordinaria o superior, pues la norma estatutaria es una norma legal imperativa y de derecho necesario (SSTS de 21 de diciembre de 2004, Ar. 1562 y 12 de enero de 2005, Ar. 1500; STS ud 4 de abril de 2005, Rec. 2884/04).

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

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

38.- Permisos.- La ley se remite a los convenios colectivos en general para regular:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aunque la ley ha optado por remitir en bloque a una ordenación externa a ella misma la composición del salario, no supone una deslegalización completa, de una parte porque la regulación del salario base es obligatoria, contrariamente a lo que ocurre con la fijación de los complementos salariales, que es potestativa. Y de otra, porque si las partes, libremente, deciden establecer determinados complementos salariales, es el art. 26.3 ET el que determina los que pueden existir, pues contiene una lista cerrada. La norma pactada puede ser sectorial o de empresa.

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

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

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

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

percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”.

42.- Gratificaciones extraordinarias.- El art. 31 ET remite a los convenios colectivos en general:

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

b) La cuantía de las gratificaciones extraordinarias. La cuantía de las pagas extraordinarias se fijarán por convenio colectivo, pudiendo incluso fijarse pagas extraordinarias de cuantía inferior al salario base (STS de 9 de marzo de 1992, Ar. 1629).

c) El prorrateo de las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades. Sólo por vía de convenio colectivo podrá acordarse que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades (STS de 27 de septiembre de 2002), no pudiendo hacerlo por tanto unilateralmente el empresario (STS de 12 de junio de 2002).

13. LAS CLÁUSULAS DE DOBLE ESCALA SALARIAL

43.- 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).

44.- 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.

CCNCC

14. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

45.- 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.

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

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

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

- Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 E.T. [modificado por la LOIEMH]).

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.

- 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).

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

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

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

Cuando un convenio colectivo no fije los términos, las condiciones ni las reglas de complementariedad, las empresas de más de 250 trabajadores afectadas por el mismo no quedan por este hecho

eximidas de la obligación de elaborar un plan de igualdad y de negociarlo.

- En los convenios de empresa de más de 250 trabajadores el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios (Art. 85.2.a) 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 previo diagnóstico de situación. No obstante la Ley exige que el Plan sea un conjunto ordenado de medidas, sin que tenga la naturaleza de Plan un grupo de medidas sin interrelación con un diagnóstico previo.

La Ley permite a los negociadores:

- Definir los contenidos del plan de igualdad.
- Determinar el conjunto de materias a contemplar.

- Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar.
- Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.
- Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

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

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

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

- El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercerá el derecho a 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).

49.- 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).*

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

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

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

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

Finalmente, el Art. 85.3 i) del ET establece que deberá formar parte del contenido mínimo de los convenios colectivos *“los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa”*.

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

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

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

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

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

CCNCC

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

53.- Faltas y sanciones de los trabajadores.- El art. 58.1 ET remite a los convenios colectivos en general la graduación de las faltas y sanciones de los trabajadores, si bien con la prohibición de imponer determinadas sanciones, en concreto, la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador y la multa de haber o descuento en la retribución: una prescripción legal de derecho necesario que ha de seguirse con independencia de lo que se regule en los convenios colectivos (art. 58.3 ET).

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

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

55.- Delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales.-

Las remisiones del ET a la negociación colectiva se refieren a:

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

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

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

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

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

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

57.- Garantías y facilidades.- Mediante convenio colectivo puede pactarse la acumulación de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones de representación de los distintos miembros del comité de empresa en uno o

en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración (art. 68.e) ET y STS de 17 de junio de 2002).

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

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

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

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

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

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

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

- a) De un lado, las normas preventivas que no se refieren a las obligaciones de los empresarios y trabajadores. Así, todo lo regulado en el Capítulo Segundo de la LPRL, referido a las instituciones públicas en materia de seguridad y salud laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o Fundación adscrita a la anterior Comisión).
- b) De otro lado, las normas preventivas referidas a las obligaciones de los empresarios y trabajadores que por razones de orden público poseen carácter imperativo absoluto. Esto sucede con el Capítulo Séptimo de la LPRL, referido al régimen de responsabilidades y sanciones penales, administrativas o civiles por incumplimiento de las normas preventivas.

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

Esto sucede, en dos casos:

- a) Respecto de los sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación

de los mismos corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores (Art. 35.4 de la LPRL).

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

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

En este sentido, la Disposición Adicional Séptima del Reglamento de los Servicios de Prevención 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 garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención. Pudiéndose a este respecto detallar las cuestiones relativas al número de trabajadores que deben formar el servicio de prevención mancomunado, su estructura y sus facultades y competencias.

- 63.- Otras materias negociables colectivamente.-** Además de las materias reguladas en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo, es posible que la negociación colectiva incida en otras materias 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.

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

artículo 83 ET o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades anteriormente referidas, y siempre y cuando se:

- a) Refieran a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.
- b) Justifiquen por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.
- c) Fundamenten en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

64.- El carácter de los convenios colectivos a utilizar.- Para negociar las materias relativas a la prevención de los riesgos laborales, es preciso utilizar la negociación colectiva estatutaria, no siendo posible, según la jurisprudencia (ver supra), utilizar los convenios colectivos extraestatutarios por su eficacia personal limitada, dado el carácter colectivo de estas materias por tratarse de materias que sólo pueden aplicarse si se aplican a todos los trabajadores de la empresa. Por lo demás, se trata de una de esas materias a las que se refiere el Art. 84.3 del ET, que no son susceptibles de modificación por convenio colectivo supraempresarial posterior, si se encuentra regulada por un convenio colectivo de ámbito territorial superior, siendo posible, eso sí, la articulación de estas materias a partir del convenio colectivo nacional de sector.

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

65.- 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).

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

a) Una de las medidas que se consideran apropiadas para prevenir las conductas de acoso radica en la información y formación a los trabajadores, mandos, directivos y representantes de los trabajadores. La intervención de la autonomía colectiva permite concretar las obligaciones empresariales y de los trabajadores (información y formación, obligación de comportamiento entre trabajadores, etc) en esta materia. Por su parte, en materia de

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

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

20. LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA

67.- La situación legal y jurisprudencial.- Tras una larga y contradictoria historia normativa y jurisprudencial, la Ley 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 que *“necesariamente en esa transacción se entiende que van implícitas consideraciones de política de empleo”*. En este sentido, podríamos decir que la Ley 14/2005, de una forma ciertamente algo más *“pudorosa”* viene a decir prácticamente lo mismo.

- 2º) En segundo lugar, que el trabajador afectado por la jubilación forzosa tenga cubierto *“el período mínimo de cotización que permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión 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 período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”*.
- 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”*.

68.- 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.

CCNCC

21. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

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

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

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

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

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

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

El Art. 85.3 g) del ET, según redacción del RD Ley 7/2011, ha cambiado parcialmente el panorama, por cuanto en él se establece que debe formar parte del contenido mínimo de todos los convenios colectivos *“la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de*

negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa”.

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

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

CCNCC

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

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

En concreto, la solicitud de inscripción del convenio debe dirigirse mediante conexión electrónica al registro de convenios y acuerdos colectivos de la autoridad laboral competente (utilizando, en su caso, las plantillas automáticas previstas al efecto) por la persona que designe la comisión negociadora en el plazo de 15 días desde la firma del convenio. La aplicación informática que da soporte a los registros de convenios permite la presentación de solicitudes todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día y, a tales efectos, mostrará la fecha y horas oficiales del momento de la presentación de la solicitud. La presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se ha recibido el documento. El incumplimiento del plazo para presentar el convenio colectivo no acarrea ninguna sanción para la Comisión Negociadora o para su Presidente, salvo los naturales perjuicios derivados de su presentación extemporánea, esto es, la demora en la realización de los trámites subsiguientes y de la entrada en vigor del convenio colectivo.

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

La persona designada por la comisión negociadora remitirá la anterior documentación en soporte informático que pueda ser impreso y archivado informáticamente, junto con su firma electrónica. Para ello podrá utilizar cualquiera de los sistemas de firma

electrónica previstos en el art. 13.2 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. Por su parte, se puede acreditar la representación mediante la inclusión del apoderamiento en el certificado reconocido de firma electrónica del representante o con posterioridad, a requerimiento de la autoridad, por cualquier otro medio aceptado en el ordenamiento.

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

- Para los convenios de ámbito estatal o que tengan un ámbito superior a la comunidad autónoma habrá que dirigirse al Registro de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Para los convenios cuyo ámbito no trasciende de una comunidad autónoma habrá que dirigirse al Registro autonómico establecido al efecto.
- Para los convenios cuyo ámbito no trasciende de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, habrá que dirigirse a las áreas correspondientes de la Delegación del Gobierno en dichas Ciudades.

Una vez presentada la solicitud, si la autoridad laboral comprobase que la misma no reúne los requisitos exigidos, requerirá por medios electrónicos al solicitante para que en un plazo de diez días hábiles subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, teniéndosele por desistido si así no lo hiciera. Asimismo, la autoridad laboral deberá efectuar la tarea de control de legalidad y lesividad que le confiere el art. 90.5 ET y 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.). Hasta ese momento la autoridad laboral no puede adoptar ninguna decisión por no existir norma que así lo determine y por ser contrario al principio de autonomía colectiva de las partes.

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

Por el contrario, si la Autoridad Laboral estimase que el convenio colectivo incurre en alguna ilegalidad o lesiona gravemente el interés de terceros, lo remitirá a la Jurisdicción 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 pondrá además en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas (art. 90.6 E.T.).

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

- 72.- Sobre otros actos inscribibles.** Junto al convenio colectivo, deberá presentarse también solicitud de inscripción para los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materia concreta a que se refiere el art. 83 ET, los acuerdos de interpretación de las comisiones paritarias de cláusulas determinadas del convenio colectivo, los acuerdos de mediación como consecuencia de conflicto colectivo y los de fin de huelga, los acuerdos de adhesión a convenios en vigor, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa, los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación, y los acuerdos que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que deriven de lo establecido en un convenio colectivo.

La solicitud se presentará por medios electrónicos en el plazo de 15 días a partir de la firma por la persona que designe la comisión negociadora si se trata de un acuerdo colectivo, la comisión paritaria si se trata de uno de sus acuerdos o las partes en conflicto cuando sean acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga. En la solicitud de inscripción deberán constar los datos relativos a las partes firmantes del acuerdo y la fecha de su firma, así como, en su caso, los referidos a su ámbito personal, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas, además de adjuntarse el texto original del acuerdo firmado por los componentes de la comisión negociadora y, para el caso de los acuerdos

interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materia concreta a que se refiere el art. 83 ET y los acuerdos de adhesión a convenios en vigor, las actas de las distintas sesiones celebradas, y las correspondientes hojas estadísticas.

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

CCNCC

23. LA HOJA ESTADÍSTICA

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

Por todo ello, se recuerda que la hoja estadística debe ser cumplimentada por la comisión negociadora a la firma del convenio y que las partes tienen que implicarse en la contestación de las distintas cuestiones que aparecen en la misma, proporcionando datos reales, contestando a todas las cuestiones y dando cuenta no solamente de lo negociado en esa edición del convenio sino también de aquello que permanece vigente de años anteriores. Téngase en cuenta también que en los convenios plurianuales las hojas estadísticas se cumpimentarán con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto de los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

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

- a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

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

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

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

24. UNA FALSILLA DE CONVENIO COLECTIVO A SEGUIR

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

1.- CAPÍTULO PRIMERO.- PARTES NEGOCIADORAS.

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

2.- CAPÍTULO SEGUNDO.- DISPOSICIONES GENERALES.

2.1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

2.2.- ÁMBITO PERSONAL.

2.3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

2.4.- ÁMBITO TEMPORAL.

- La vigencia del convenio colectivo.
- La denuncia del convenio colectivo: forma, condiciones, plazo y efectos de la denuncia.

3.- CAPÍTULO TERCERO.- CLÁUSULAS DE EMPLEO.

3.1.- PERÍODO DE PRUEBA.

3.2.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

3.3.- INGRESO AL TRABAJO.

3.4.- OTRAS.

4.- CAPÍTULO CUARTO.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO.

4.1.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

4.2.- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA.

4.3.- ASCENSOS.

4.4.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

5.- CAPÍTULO QUINTO.- RETRIBUCIONES.

5.1.- ESTRUCTURA SALARIAL.

5.2.- LIQUIDACIÓN Y PAGO.

5.3.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

5.4.- PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

6.- CAPÍTULO SEXTO.- TIEMPO DE TRABAJO.

6.1.- JORNADA.

6.2.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

6.3.- DESCANSO SEMANAL.

6.4.- PERMISOS.

6.5.- VACACIONES.

7.- DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

7.1.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

7.2.- OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

8.- CAPÍTULO SÉPTIMO.- MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

8.1.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

8.2.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

8.3.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

8.4.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

10.- CAPÍTULO OCTAVO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

10.1.- FALTAS Y SANCIONES.

10.2.- PRESCRIPCIÓN.

11.- CAPÍTULO NOVENO.- DERECHOS COLECTIVOS.

11.1.- DELEGADOS DE PERSONAL, COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES.

11.2.- COMPETENCIAS.

11.3.- GARANTÍAS Y FACILIDADES.

11.4.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ INTERCENTROS.

12.- CAPÍTULO DÉCIMO.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

13.- CAPÍTULO UNDÉCIMO.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

13.1.- COMPOSICIÓN.

13.2.- COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.

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

15.- DISPOSICIONES ADICIONALES.

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

16.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

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

17.- DISPOSICIONES DEROGATORIAS.

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

18.- DISPOSICIONES FINALES.

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

CCNCC

Parte tercera

NORMATIVA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

CCNCC

ÍNDICE

- 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): Art. 3, Art. 41, Título III, Disp.Transitoria Sexta y Disp.Final Segunda.
- 3.- **REAL DECRETO-LEY 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes de reforma de la de la negociación colectiva** (BOE de 11 de junio de 2011)
- 4.- **REAL DECRETO 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo** (BOE de 12 de junio de 2010).
- 5.- **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).
- 6.- **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) (transitoriamente vigente).
- 7.- **ORDEN DE 28 DE MAYO DE 1984 (Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social), sobre el reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** (BOE de 8 de junio de 1984) (transitoriamente vigente).
- 8.- **LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo** (BOE 30-12-2006): Disposición Adicional Séptima. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (transitoriamente vigente).
- 9.- **COMPROMISO DE ACTUACIÓN ENTRE CEOE, CEPYME Y CCOO Y UGT, SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE, SUSCRITO EL 28 DE OCTUBRE DE 2011.**
- 10.- **ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012** (BOE de 22 de febrero de 2010).
- 11.- **REAL DECRETO-LEY 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo** (BOE de 30 de agosto).
- 12.- **REAL DECRETO-LEY 27/2011, de 1 DE AGOSTO, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social**

(Disposiciones Adicional Trigésimo Sexta y Final Primera) (BOE de 2 de agosto).

- 13.- REAL DECRETO 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE de 14 de junio).**

CCNCC

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978): Art. 37

Artículo 37. 1.- La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

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

CCNCC

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

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral. 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. Por los usos y costumbres locales y profesionales.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres 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.

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

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

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1. a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

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

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran

legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

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

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

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

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

6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde

que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

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

TITULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1ª. NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS

Artículo 82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una

programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91

4. 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. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

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

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

Artículo 84. Concurrencia.

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

2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

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

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una

Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los 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) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la

comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Artículo 86. Vigencia.

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

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

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

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

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

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

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.

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

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

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento 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, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 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. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

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

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

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

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

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

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar 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

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

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

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

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

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

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.

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

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 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 tendrán 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.

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

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

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Sección 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 negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 de esta Ley.

Disposición Transitoria Sexta. Ordenanzas de Trabajo

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

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

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios

Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva.

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

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

Disposición Final Segunda. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes funciones:

a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

b) Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.

c) El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, en los términos establecidos reglamentariamente.

d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad

Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

1.º La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.

2.º La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.

3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva

3.- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes de reforma de la de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio de 2011).

Exposición de Motivos

I

El sistema de negociación colectiva que existe en España procede fundamentalmente de la regulación contenida en el texto inicial del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, en cumplimiento del artículo 35.2 de la Constitución, y de las prácticas de negociación desarrolladas en los últimos treinta años por los empresarios, por los trabajadores y, particularmente, por las organizaciones representativas de sus intereses, organizaciones empresariales y sindicatos.

El título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, fue redactado teniendo bien presentes preceptos de la Constitución como el artículo 7, donde se reconoce a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales como una de las bases de nuestro sistema político, económico y social; el artículo 28, en el que se reconocen la libertad sindical y el derecho de huelga; y el artículo 37.2, donde se afirma 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 colectivos. Debe recordarse, también, que el título III del Estatuto de los Trabajadores tuvo su origen en el primer acuerdo interprofesional del periodo constitucional, el Acuerdo Básico Interconfederal firmado el 10 de julio de 1979.

El título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha sido objeto de reformas desde entonces, si bien éstas no han sido ni tan numerosas ni tan intensas como las realizadas en el resto del articulado de la norma estatutaria, en ocasiones con consenso social, en ocasiones sin él. Sin duda, la más importante de las reformas realizadas en el indicado título III fue la llevada a cabo por la Ley 11/1994 que, con el objetivo declarado de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, supuso que espacios hasta entonces reservados a la regulación legal pasaran a la regulación colectiva.

Debe reconocerse que, desde la aprobación de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, nuestros interlocutores sociales, las organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del Estado social y democrático de Derecho en nuestro país. Y que, junto a las empresas y los representantes de los trabajadores, han ejercido su autonomía colectiva con una responsabilidad encomiable, han hecho un uso eficaz de las facultades que les ha reconocido la ley y han acercado la generalidad de ésta a la realidad de los sectores y de los territorios y al día a día de las empresas y los centros de trabajo. Y lo han hecho siempre, en todo tipo de situaciones, en situaciones muy difíciles de

crisis económica como las que se vivieron en el pasado o en la actualidad, y también en épocas de expansión económica y crecimiento.

Es de justicia, por tanto, afirmar que se han producido avances y mejoras notables en nuestro mercado de trabajo y en nuestro sistema de relaciones laborales en todos estos años y que buena parte de la responsabilidad le corresponde al ejercicio de la autonomía colectiva por parte de los interlocutores sociales y a la propia negociación colectiva.

II

El sistema de negociación colectiva en nuestro país se ha caracterizado, pues, por cierta estabilidad y continuidad en el tiempo. Ello ha producido efectos muy positivos, como el asentamiento de un modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que, pese a diseñarse para una realidad económica y sociolaboral radicalmente diferente de la existente en el momento de su aprobación, ha ido adaptándose a unas circunstancias económicas, sociales y del empleo en constante proceso de cambio.

Junto a virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo por todos aquellos sujetos que de una u otra manera actúan en la negociación colectiva: los propios interlocutores sociales, los académicos y los expertos y los poderes públicos.

Una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación existentes. Por un lado, la «atomización» de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad de los trabajadores. Junto a ello, la desvertebración de la negociación colectiva, su falta de orden, la ausencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas.

Un segundo grupo de problemas de nuestra negociación colectiva tiene que ver con sus contenidos y su agilidad y dinamismo. Nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquella en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica. En no pocas ocasiones ello dificulta la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa, esto es, la modificación de aquellas condiciones de trabajo aplicables a las relaciones laborales. Esto conduce a que, a diferencia de lo que sucede habitualmente en otros países, los ajustes no se produzcan incidiendo sobre los salarios o sobre la jornada de

trabajo, sino a través de la adopción de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo y en un mercado de trabajo como el español tan sensible al ciclo económico. Además, nuestro sistema adolece de falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos. Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo. Ello supone que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores.

Por último, el sistema de negociación colectiva presenta otros problemas relacionados con quienes negocian los convenios colectivos, con las reglas de legitimación. Así, esas reglas se han mantenido sin modificaciones en el tiempo, de manera que tendencias presentes en nuestro mercado de trabajo como la aparición de nuevas realidades empresariales, las diferentes formas de organización y reestructuración de las empresas o la descentralización productiva no se han visto acompañadas de reformas que propiciaran el desarrollo de la negociación colectiva en todos esos ámbitos.

III

Sin duda, son las consideraciones anteriormente expuestas las que llevaron al legislador a incluir en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, una disposición en la que se emplazaba al Gobierno a promover las iniciativas legislativas que correspondieran para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, fueran acordados por los interlocutores sociales. En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, señala esa disposición, en un plazo de seis meses que venció el pasado 18 de marzo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, debía adoptar las iniciativas que correspondieran para abordar diversos aspectos que configuran el actual sistema de negociación colectiva.

Los poderes públicos y los interlocutores sociales son, como se decía antes, conscientes de las disfunciones que presenta la negociación colectiva. Ya desde 1997, sucesivos acuerdos obligacionales firmados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, como el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, los Acuerdos anuales de Negociación Colectiva firmados desde 2002 hasta 2008 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 han incluido criterios y orientaciones para afrontarlos y tratar de resolverlos.

Por otra parte, en 2004 y en 2008, en las Declaraciones para el Diálogo Social con las que se iniciaron las dos últimas legislaturas, el Gobierno y los interlocutores sociales afirmaron que las cuestiones referidas a la negociación colectiva constituían un ámbito propio de la negociación bilateral entre las

organizaciones empresariales y los sindicatos, quienes adquirieron el compromiso de analizar de manera bipartita las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva.

Iniciado ese proceso de diálogo social bipartito al empezar 2011, las citadas organizaciones suscribieron el «Acuerdo de criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva», que fue incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que suscribieron en la misma fecha junto con el Gobierno. En el citado Acuerdo de criterios básicos, las organizaciones firmantes se comprometieron al desarrollo de un proceso de negociación y a suscribir un acuerdo interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

Desde el pasado mes de febrero hasta mayo, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT han desarrollado un intenso proceso de negociación bipartita para la reforma de la negociación colectiva. El Gobierno ha respetado el espacio de negociación que se habían reservado las partes e, incluso, ha atendido las peticiones de un plazo más amplio del previsto por la reforma laboral ante la expectativa de que las negociaciones terminaran en un acuerdo bipartito, algo que finalmente no se ha producido.

Ante esta situación, el Gobierno ha considerado que, a la vista de la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, la reforma de la negociación colectiva no puede esperar más tiempo. Una normativa que presenta disfunciones y que desde hace años no ha sido objeto de modificación, la falta de entendimiento entre los interlocutores sociales y la situación actual de la economía, del empleo y del desempleo son las razones que explican esta decisión. Por ello, en ejercicio de las responsabilidades que le corresponden y de su iniciativa legislativa constitucionalmente reconocida, el Gobierno ha procedido a la aprobación de este real decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

IV

Esta reforma de la negociación colectiva pretende abordar las disfunciones antes apuntadas. Pero quiere hacerlo respetando plenamente los elementos esenciales de nuestro sistema de negociación colectiva y, singularmente, respetando la autonomía colectiva. Con esta premisa básica, los objetivos principales de esta reforma de la negociación colectiva son los siguientes:

Primero, favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica.

Segundo, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos

términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Tercero, adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

Se trata, en resumen, de una reforma de la negociación colectiva para que haya más y mejor negociación colectiva, más ordenados y mejores convenios colectivos, de forma tal que puedan cumplir de forma más útil y eficaz su función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y contribuir, a corto, medio y largo plazo, al crecimiento de la economía española, a la mejora de la competitividad y de la productividad en las empresas españolas y, por ello, al crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.

A la vista de los indicados objetivos, la arquitectura de la reforma del sistema de negociación colectiva se asienta sobre tres ejes básicos: la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos; las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos y, en tercer lugar, una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate.

V

La norma contiene siete artículos que modifican, principalmente, diversos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos.

Con el objetivo señalado en primer lugar de favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, se modifican, en primer lugar, los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores para definir más claramente la estructura de la negociación colectiva.

Así, se mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, acomodando el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a nuestra realidad convencional. Ello permitirá seguir vertebrando y ordenando los distintos niveles de negociación desde el nivel que se considera más apropiado para ello, en el que pueden identificarse mejor las peculiaridades de cada sector, así como la necesidad o conveniencia, en su caso, de abrir la negociación colectiva a ámbitos inferiores.

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, por un lado se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias. Son éstas las que se identifican como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida, encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven. Con todo, este conjunto de materias no tiene carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias, distintas de las expresadas, susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa.

Los apartados 3 y 4 del renovado artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores propician también la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma, afectación que no será posible en determinadas materias.

Con el objetivo apuntado en segundo lugar de introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, se modifican los artículos 85, 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores para establecer una serie de normas que garantizan el equilibrio entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada.

El dinamismo en la negociación de convenios se logra mediante la fijación, como contenido mínimo de los convenios en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, de medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la fecha de expiración del mismo; el establecimiento de un plazo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio; la fijación de un plazo máximo de negociación de éste y finalmente, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo. Se apunta también como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

Junto a lo anterior, el texto incorpora otras medidas, que encuentran reflejo en el artículo 86.3 y en el 89, apartados 1 y 2, del texto estatutario, dirigidas a superar determinadas situaciones de paralización de las negociaciones de los nuevos convenios y evitar la prórroga de su vigencia por tiempo superior al pactado. En definitiva, se instauran potentes mecanismos para dinamizar la

negociación y, en último extremo, se propicia el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo. A tal efecto, se pretende fomentar intensamente el arbitraje, favoreciendo la opción por su carácter obligatorio previamente comprometido entre las partes, sin perjuicio de que prime en todo caso la voluntad de los firmantes de los acuerdos interprofesionales sobre la materia y, así, se respeten los imperativos constitucionales al respecto. Con todo, el artículo 86.3 prevé que, de frustrarse la negociación, cuando las partes no hayan decidido someterse a mecanismos de solución de discrepancias o bien cuando estos mecanismos no logren resolver tales discrepancias y, en defecto de pacto en contrario, el convenio debe mantener su vigencia. Ello debe interpretarse como una medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar la ausencia de acuerdo en la renegociación del convenio y para impulsar, si cabe, la adhesión a los indicados sistemas no judiciales.

También pensando en el dinamismo de la negociación colectiva, el nuevo texto pretende que se utilice la comisión paritaria del convenio para una más adecuada y completa gestión del mismo, en consonancia con los objetivos generales de la reforma. La designación de la comisión paritaria se complementa en el nuevo artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores con la determinación de importantes funciones atribuibles a la misma, como son las de solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, que tienen un tratamiento expreso en las nuevas redacciones que se dan al artículo 41.6 y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o incluso las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el periodo de vigencia del convenio. Por otro lado, se refuerza la función clásica de la comisión paritaria, consistente en la aplicación e interpretación del convenio, al otorgarle el nuevo artículo 91 de la norma estatutaria intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.

En general, la reforma aspira a establecer mecanismos eficaces de solución no judicial de conflictos, no solamente los que surgen durante la tramitación del convenio colectivo, sino también los derivados de la aplicación e interpretación del mismo o los producidos por la aplicación de medidas de flexibilidad interna. En un sistema de relaciones laborales ya consolidado como el español, es momento de dar un mayor alcance y contenido a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos surgidos inicialmente mediante acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal en 1997 y más tarde en la totalidad de las Comunidades Autónomas. Se trata de procedimientos ya asentados, que se han traducido en una disminución de la judicialización de los conflictos laborales de carácter colectivo en la que, respetando la autonomía colectiva, debe seguir avanzándose en línea con los más modernos sistemas laborales de nuestro entorno.

Por último, con el objetivo señalado en tercer lugar de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada. Para ello, se modifican, por un lado, los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, sus artículos 40, 41, 51 y 82.3.

En este punto, las novedades más reseñables se encuentran en la adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. En cuanto a la legitimación para negociar convenios en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, la redacción del nuevo artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores confirma la práctica actual, de manera que la negociación pueda ser desarrollada por las secciones sindicales. Regla que se aplica también en los supuestos de flexibilidad interna negociada.

Se modifica también, en aras de una mayor claridad y sencillez, la legitimación en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico.

Del lado empresarial, las reglas de legitimación se completan en el ámbito sectorial incorporando a las asociaciones empresariales que den ocupación a un porcentaje relevante de trabajadores, así como en los supuestos de ausencia de asociaciones que no alcancen suficiente representatividad en el sector correspondiente según las reglas generales, mediante la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Con ello se avanza en el objetivo de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura.

Definidas las reglas de legitimación, el nuevo artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores establece con más claridad las normas de composición de la comisión negociadora, sin alteración sustancial respecto de las actuales, aun cuando se incluyen novedades en esta materia en los convenios de sector, para los supuestos de inexistencia de órganos de representación de los trabajadores, así como de inexistencia de asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad. En estos casos, la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

Con la finalidad de reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario. Las funciones a

desempeñar por este Consejo, en el que se integrará un Observatorio de la Negociación Colectiva, aspiran a convertirlo en una institución que asegure un conocimiento integral de la negociación colectiva en nuestro país, que permitirá a los interlocutores sociales, en cada nivel, beneficiarse de sus aportaciones y conseguir, entre otros objetivos, aumentar y enriquecer los contenidos de los convenios, lo que se reflejará en el aumento de la competitividad y productividad de las empresas y en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. El Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que tan importante labor ha desempeñado para asentar la negociación colectiva en España, pero que requiere dar paso a una institución con un nuevo enfoque.

Las disposiciones de la parte final incluyen, en primer lugar, una invitación a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a renovar los acuerdos, estatal y autonómicos, de solución extrajudicial de conflictos, con la finalidad de adecuarlos a lo establecido en la norma. La falta de acuerdo en el diálogo bilateral sobre la reforma de la negociación colectiva debería ser un paréntesis en el desarrollo general del diálogo social, tanto el que se desarrolla entre los interlocutores sociales como el de carácter tripartito de éstos con el Gobierno. La situación económica y social lo hace necesario y el diálogo social debe proseguir en los próximos meses para contribuir como ha sucedido en otros momentos y respecto de otras materias, con acuerdos y consensos sociales, a mejorar la economía y el empleo.

Otra de las disposiciones de la parte final contiene mandatos al Gobierno para que revise y mejore diversas herramientas de conocimiento de la negociación colectiva, como son, entre otras, los modelos de las hojas estadísticas de los convenios. Además, se propicia la creación de un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito para realizar un estudio dirigido a mejorar la información disponible sobre la vigencia y efectos de los convenios.

Las normas transitorias determinan la aplicación de las nuevas reglas en materia de flexibilidad interna y de legitimación para negociar convenios colectivos. En todo lo relativo a dinámica de la negociación, plazos de denuncia del nuevo convenio, plazo de inicio de las negociaciones o plazos máximos de negociación de los convenios, serán de aplicación las nuevas reglas a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. Con ello se intenta conseguir conferir la máxima efectividad a la reforma, sin detrimento del principio de seguridad jurídica.

VI

En el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

Por un lado, los más recientes datos conocidos sobre la situación de la economía y del empleo ponen de manifiesto la necesidad de proseguir las

reformas estructurales en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo para consolidar el crecimiento económico producido en los últimos trimestres y para que éste pueda alcanzar cuanto antes unos niveles que permitan la creación de empleo y la reducción del desempleo. En ese sentido, la aprobación de una reforma de la negociación colectiva fue uno de los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas y su cumplimiento inmediato debe servir para seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española.

Por otro lado, debe recordarse también, como se señaló antes, que se ha superado ampliamente el plazo marcado por la Ley 35/2010 para que, en defecto de pacto entre los interlocutores sociales, el Gobierno adoptara la iniciativa para la reforma de la negociación colectiva. Las expectativas de un eventual acuerdo social y el respeto de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales han podido justificar que esos plazos se ampliaran. Pero constatada la imposibilidad del acuerdo, parece aconsejable acelerar al máximo la adopción de las medidas comprometidas en el mandato dado al Gobierno por las Cortes Generales.

Analizando los objetivos de esta reforma de la negociación colectiva (favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva y adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo), debe hacerse notar que constituyen objetivos tan legítimos como inaplazables, por lo que resulta necesario darles efectividad inmediata.

Nótese que las medidas incluidas en esta norma van a tener un importante efecto e impacto en nuestra negociación colectiva. Es el caso de las medidas que se dirigen a propiciar una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica. Es el caso, igualmente, de todas aquellas medidas que van a agilizar la negociación de los convenios colectivos (preaviso de la denuncia, plazo para el inicio de negociaciones, plazo máximo de negociación, soluciones no judiciales para el caso de que transcurran los plazos de negociación sin acuerdo) y de las disposiciones llamadas a favorecer la adopción de medidas de flexibilidad interna en las empresa. Es el caso, en fin, de las nuevas reglas sobre legitimación de los convenios colectivos futuros.

Resulta evidente, por tanto, que la tramitación parlamentaria de una norma con rango de Ley para dar aplicación a este conjunto de medidas dilataría durante un tiempo apreciable la entrada en vigor de la reforma, dando lugar a distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo y en el desarrollo de la propia negociación colectiva durante el plazo en que se produjera esa tramitación, en forma de indeseadas situaciones de paralización durante meses de las negociaciones en marcha para la renovación de los convenios colectivos. Razón que también aconseja la inmediata aprobación de las medidas contenidas en esta norma.

Disposición Adicional Primera. Procedimientos no judiciales.

1. Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley.

2. Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje.

Disposición Adicional Segunda. Información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva.

1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:

a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

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

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

d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la

empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.

Disposición Transitoria Primera. Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este real decreto-ley.

1. Las normas contenidas en este real decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

2. Las reglas contenidas en este real decreto-ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquél.

Las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor.

Disposición Transitoria Segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la

misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo.

CCNCC

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

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

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

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

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

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

Los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo que se regulan en esta norma no son registros electrónicos en el sentido legal de ese término, sino que constituyen registros específicos de convenios y acuerdos colectivos con funcionamiento mediante medios electrónicos. De esta forma, los representantes de los trabajadores y los representantes empresariales afectados, en su mayoría Comisiones negociadoras de los mismos, deberán solicitar la inscripción de los convenios y demás actos inscribibles por medios electrónicos y con ello, en definitiva, lograr una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa.

En este contexto, la presentación de la solicitud de registro de los convenios colectivos y demás actos inscribibles por medios electrónicos requiere la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de los mismos. Debe ponerse de manifiesto que la citada Ley

11/2007, de 22 de junio, prevé, con carácter básico, que las administraciones públicas puedan establecer la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos, así como el contenido mínimo de las comunicaciones y las notificaciones electrónicas.

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

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

El capítulo I delimita el objeto de la norma y define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser registrados electrónicamente. Por otra parte, se establece la obligación, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de las restantes autoridades laborales con competencias en materia de convenios colectivos de trabajo, de dotar a cada una de ellas de su propio registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

El capítulo III crea una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, cuya gestión corresponde al Ministerio de Trabajo e Inmigración y al que las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos han de remitir los asientos electrónicos practicados en cada uno de sus respectivos registros.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas.

Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas.

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

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

a) Los convenios colectivos de trabajo elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de «garantía salarial», las modificaciones y las prórrogas de los convenios.

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

c) Los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo.

d) Los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de conflicto colectivo así como, los de fin de huelga.

e) Los acuerdos de adhesión a convenios en vigor.

f) Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa

g) Los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación.

h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo.

2. También serán objeto de inscripción las comunicaciones de iniciativa

mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores y las denuncias previstas en su artículo 86.

3. Asimismo serán objeto de inscripción:

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

b) Las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas convencionales, resuelvan discrepancias planteadas en conflicto colectivo o se dicten como consecuencia de la impugnación de un convenio colectivo.

c) Las disposiciones sobre extensión de un convenio, previstas en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Corresponde a este registro, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la inscripción de los actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, de ámbito estatal o supraautonómico.

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

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

Artículo 4. Naturaleza jurídica.

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

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

Artículo 5. Soporte informático de la base de datos central de

convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

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

CAPÍTULO II

Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Artículo 6. Solicitud de inscripción

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

A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

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

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha ley que haya interpuesto conflicto colectivo.

g) Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.

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

Anexo 2.I - Hoja estadística de convenios colectivos de empresa

Anexo 2.II - Hoja estadística de convenios colectivos de sector

Anexo 2.III - Revisión por cláusula de «garantía salarial»

Anexo 2.IV - Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prorrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

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

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

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

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

Artículo 7. Documentación adjunta.

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

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

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

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

Artículo 8. Tramitación del procedimiento de inscripción.

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

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

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

Artículo 9. Cómputo de plazos.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Comunicaciones de oficio.

En el supuesto de que la autoridad laboral efectuase la comunicación de oficio a que se refiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento electrónico se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la comisión negociadora. En lo referente al

registro definitivo y publicación del convenio o acuerdo colectivo, se estará a lo que disponga la sentencia del órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el registro.

Artículo 12. Subsanación de defectos.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición del interesado; contra la negativa a la misma podrá reclamarse ante la autoridad inmediata superior de quien dependa la que tuviere a su cargo el registro y la resolución que se dicte pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 13. Asignación de código.

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

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

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

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

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

Artículo 15. Documentos originales en soporte informático.

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

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

Artículo 16. Representación legal.

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

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

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

CAPÍTULO III

Base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e

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

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

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

Disposición adicional tercera. Certificados de firma electrónica.

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

Disposición transitoria primera. Procedimientos en tramitación.

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

Disposición transitoria segunda. Registros actuales.

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

Disposición derogatoria. Derogación normativa.

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

Disposición final primera. Título competencial.

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

Disposición final segunda. Derecho supletorio.

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

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, así como para modificar los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

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

ANEXO 1

DATOS A FACILITAR PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

I. Datos identificativos del Convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

- I.1 Denominación del convenio, acuerdo, o comunicación.....
- I.2 Denominación de la empresa.....
- I.3 Código.....
- I.4 Naturaleza:

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

I.4.1 Contenido:

Código	Materia
01	Formación profesional.
02	Solución extrajudicial de conflictos.
03	Estructura de la negociación colectiva.
04	Prevención de riesgos laborales.
05	Clasificación profesional.
06	Distribución irregular de la jornada.
07	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
08	Derechos de información y participación.
09	Acciones de Responsabilidad Social de las empresas.
10	Otras materias.

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

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

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

II.1 Ámbito funcional:

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

II.2 Ámbito personal:

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

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

II.4 Ámbito geográfico.....

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

II.5 Ámbito territorial:

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

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

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

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

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

III.1 Representación de los Trabajadores:

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

III.2 Organizaciones Sindicales Firmantes:

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

III.3 Asociaciones Empresariales Firmantes:.....

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

CCNCC

ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

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

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA**1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.**

1.1. Nombre: 1.2. NIF:

1.3. Dirección:

Municipio: Provincia: Teléfono: e-mail:

1.4. Titularidad de la empresa

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

1.5. Actividad económica (4) (5) **2. DATOS RELATIVOS AL CONVENIO.**

2.1. Denominación:

2.2. Ámbito funcional de aplicación:Único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa 1 Grupo profesional dentro de la empresa: convenios franja 2 → En este caso, indíquese a qué grupo o grupos afecta:Centro de trabajo de la empresa: uno o varios pero no todos 3 → ¿Existen otros convenios para otros centros? SÍ NO Grupo de empresas (6) 4 → En este caso indíquese el nº de empresas afectadas **2.3. Naturaleza del acuerdo:**Convenio Colectivo 1 Adhesión a otro convenio 2 → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere:Laudo arbitral 3 Extensión 4 → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido:Extraestatutario 6 Otro 5 → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo:**2.4. Ámbito territorial de aplicación:**Provincial 1 → En este caso, indíquese la provincia (7) Autonómico (8) 2 → En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número deInterautonómico (9) 3 trabajadores/as afectados en cada una de ellas. 2.5. ¿Es primer convenio? SÍ NO 2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: día mes año2.7. Fecha firma del convenio: día mes año**2.8. Ámbito temporal:**Anual 1 Plurianual 2 Período total de vigencia: Desde día mes año hasta día mes añoPeríodo total de vigencia de los efectos económicos: Desde día mes año hasta día mes año2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prórroga? SÍ NO 2.10. Número de trabajadores/as afectados: Total Hombres Mujeres **3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.**

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

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

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

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el periodo o año ANTERIOR (11.1) (euros/año)			
		Sueldo base	Pagos extra-ordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones
1	Ingenieros y licenciados				
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de primera y segunda				
9	Oficiales de tercera y especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de dieciocho años				

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el periodo o año ACTUAL (11.2) (euros/año)				Número de trabajadores/as afectados (14)
		Sueldo base	Pagos extra-ordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y licenciados					
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de primera y segunda					
9	Oficiales de tercera y especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de dieciocho años					

3.1.3. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (15):

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? Sí NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

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

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

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

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

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos

En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (17) día mes año

En caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (17) día mes año

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? Sí NO

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

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %) :

Periodo de referencia del IPC al que se condiciona la revisión (18) : día mes año sobre día mes año

Estatal De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio

Otro → Describase

día mes año

- 3.2. ¿Se establece la estructura del salario? SI NO
- En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:
- 3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación SI NO
- 3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SI NO
- 3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SI NO
- 3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? SI NO
- En caso afirmativo cumplimente el tipo de complemento:
- | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Penosidad | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> | Peligrosidad | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| Insalubridad | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> | Polivalencia funcional | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| Trabajo a turnos | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> | Trabajo nocturno | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| Trabajo en festivos | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> | Responsabilidad | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
- 3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SI NO
- 3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos)? SI NO
- 3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SI NO
- 3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SI NO

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

- 4.1. **PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA** (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio.
- 4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):
- Horas/semana y/o Horas/año
horas minutos horas
- 4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SI NO
- En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:
- Horas/semana y/o Horas/año
horas minutos horas
- 4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).
- Días naturales Días laborables Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días: días
- 4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO
- En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables días Otros días no recuperables días
- 4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO
- 4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SI NO
- 4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO
- 4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? SI NO
- 4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI NO
- 4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por periodos de hasta catorce días? SI NO
- 4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO
- 4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SI NO
- En caso afirmativo, indique el tipo:
- Adaptación de jornada SI NO
- Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI NO
- 4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI NO
- En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:
- La duración de los permisos SI NO La inclusión de nuevos permisos SI NO
- 4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoran lo establecido en la normativa vigente? SI NO
- 4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SI NO

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

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

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? Sí NO
 En caso afirmativo decir cuales:
 Contratación Sí NO Promoción Sí NO Estabilidad en el empleo Sí NO
 Formación Sí NO Salarios Sí NO

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? Sí NO
 En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
 Contratación Sí NO Promoción Sí NO
 Formación Sí NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar Sí NO

7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? Sí NO

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? Sí NO

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? Sí NO

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? Sí NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
 Cursos de formación Sí NO Permisos retribuidos para la formación Sí NO
 Vinculados a procesos de movilidad o de promoción Sí NO

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? Sí NO

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? Sí NO

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? Sí NO
 En caso afirmativo, cumpliméntense lo que corresponda:
 Categorías profesionales Sí NO Grupos profesionales Sí NO
 Niveles retributivos Sí NO

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? Sí NO

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? Sí NO

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? Sí NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa Sí NO
 10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación Sí NO
 En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años
 → Para los que se jubilan con menos de 65 años
 10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial Sí NO
 10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? Sí NO

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? Sí NO
 En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:
 IT Enfermedad común Sí NO IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional Sí NO
 Otras Sí NO

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previos legalmente? Sí NO
 En caso afirmativo:
 12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? Sí NO
 12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? Sí NO
 En caso afirmativo marque lo que corresponda:
 Trabajadores/as Sí NO Delegados/as sindicales Sí NO Ambos Sí NO

12.2. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? Sí NO

12.3. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? Sí NO

12.4. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? Sí NO
 En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as NO
 Para los representantes de los trabajadores/as NO

12.5. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno? Sí NO

12.6. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? Sí NO

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? Sí NO

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? Sí NO

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? Sí NO

13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)? Sí NO

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

- 14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI NO
- 14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SI NO
- 14.3. ¿Se ha pactado la constitución de comités intercentros? SI NO

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

- 15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SI NO
- En caso afirmativo, señálese el procedimiento:
Solo procedimientos de mediación SI NO Procedimientos de mediación y arbitraje SI NO

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

- 16.1. ¿Han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal? SI NO
- 16.2. ¿Han negociado las secciones sindicales? SI NO
- 16.3. ¿Han negociado otros? SI NO

16.4. Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

- 16.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SI NO
- Participantes que no han firmado _____ Número de representantes _____

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 <input type="checkbox"/> Álava		20 <input type="checkbox"/> Guipúzcoa		39 <input type="checkbox"/> Cantabria	
02 <input type="checkbox"/> Albacete		21 <input type="checkbox"/> Huelva		40 <input type="checkbox"/> Segovia	
03 <input type="checkbox"/> Alicante		22 <input type="checkbox"/> Huesca		41 <input type="checkbox"/> Sevilla	
04 <input type="checkbox"/> Almería		23 <input type="checkbox"/> Jaén		42 <input type="checkbox"/> Soria	
05 <input type="checkbox"/> Ávila		24 <input type="checkbox"/> León		43 <input type="checkbox"/> Tarragona	
06 <input type="checkbox"/> Badajoz		25 <input type="checkbox"/> Lleida		44 <input type="checkbox"/> Teruel	
07 <input type="checkbox"/> Illes Balears		26 <input type="checkbox"/> La Rioja		45 <input type="checkbox"/> Toledo	
08 <input type="checkbox"/> Barcelona		27 <input type="checkbox"/> Lugo		46 <input type="checkbox"/> Valencia	
09 <input type="checkbox"/> Burgos		28 <input type="checkbox"/> Madrid		47 <input type="checkbox"/> Valladolid	
10 <input type="checkbox"/> Cáceres		29 <input type="checkbox"/> Málaga		48 <input type="checkbox"/> Vizcaya	
11 <input type="checkbox"/> Cádiz		30 <input type="checkbox"/> Murcia		49 <input type="checkbox"/> Zamora	
12 <input type="checkbox"/> Castellón		31 <input type="checkbox"/> Navarra		50 <input type="checkbox"/> Zaragoza	
13 <input type="checkbox"/> Ciudad Real		32 <input type="checkbox"/> Ourense		51 <input type="checkbox"/> Ceuta	
14 <input type="checkbox"/> Córdoba		33 <input type="checkbox"/> Asturias		52 <input type="checkbox"/> Melilla	
15 <input type="checkbox"/> A Coruña		34 <input type="checkbox"/> Palencia			
16 <input type="checkbox"/> Cuenca		35 <input type="checkbox"/> Las Palmas			
17 <input type="checkbox"/> Girona		36 <input type="checkbox"/> Pontevedra			
18 <input type="checkbox"/> Granada		37 <input type="checkbox"/> Salamanca			
19 <input type="checkbox"/> Guadalajara		38 <input type="checkbox"/> Santa Cruz de Tenerife.....			
				TOTAL	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

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

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplimentese lo que corresponda (9) :

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

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

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos

En caso retroactivo indique: —————> Fecha de efectos económicos de la revisión (10)

dia	mes	año
-----	-----	-----

En caso no retroactivo indique: —————> Fecha de efectos económicos de la revisión (10)

dia	mes	año
-----	-----	-----

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

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

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %) :

Periodo de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (11)

dia	mes	año
-----	-----	-----

 sobre

dia	mes	año
-----	-----	-----

Estatál De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio

Otro —> Describase

dia	mes	año
-----	-----	-----

dia	mes	año
-----	-----	-----

dia	mes	año
-----	-----	-----

 SI NO

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

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

- 3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación** SI NO
- 3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SI NO
- 3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SI NO
- 3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? SI NO
- En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:
- Penosidad SI NO Peligrosidad SI NO
- Insalubridad SI NO Polivalencia funcional SI NO
- Trabajo a turnos SI NO Trabajo nocturno SI NO
- Trabajo en festivos SI NO Responsabilidad SI NO
- 3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SI NO
- 3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos)? SI NO
- 3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SI NO

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

3.4. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial? SI NO

- 3.4.1. ¿Se aplica el descuelgue salarial por pérdidas de años precedentes? SI NO
- 3.4.2. ¿Se tiene en cuenta para su aplicación la previsión de que existan pérdidas en el año en curso? SI NO
- 3.4.3. ¿Se prevén limitaciones para llevar a cabo la solicitud de descuelgue? SI NO

3.5. ¿Se establece Salario Mínimo de Convenio en el sector? SI NO

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

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

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

Horas/semana

horas	minutos
-------	---------

 y/o Horas/año

horas

- 4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SI NO
- En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:
 Horas/semana y/o Horas/año
horas minutos horas
- 4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).
 Días naturales Días laborables Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días:
- 4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales?
 En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables Otros días no recuperables
días días
- 4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO
- 4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SI NO
- 4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO
- 4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? SI NO
- 4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI NO
- 4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? SI NO
- 4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO
- 4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?
 En caso afirmativo, indique el tipo:
 Adaptación de jornada SI NO NO
 Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI NO NO
- 4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI NO
- En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:
 La duración de los permisos SI NO NO La inclusión de nuevos permisos SI NO NO
- 4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoran lo establecido en la normativa vigente? SI NO NO
- 4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SI NO NO
- 5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.**
- 5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SI NO
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 Eliminación de horas extraordinarias SI NO NO Reducción respecto al tope máximo legal SI NO NO
 Reducción respecto al año anterior SI NO NO
- 5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO NO
- En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI NO NO
- 5.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO NO
- En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO NO
- 5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO NO
- 6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.**
- 6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI NO
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 Creación neta de empleo SI NO NO
 Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI NO NO
 Mantenimiento de empleo SI NO NO
- 6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI NO NO
- 6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación?
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI NO NO
- 6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI NO NO
- 6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI NO NO
- 6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO NO
- 6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI NO NO

- 6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.?
- Inferior al máximo legal SI NO
- Superior al máximo legal SI NO
- 6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos?
- SI NO
- 6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas al los contratos eventuales o por circunstancias de la producción?
- SI NO
- En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:
- 6.3.8.1. ¿Se modifica la duración máxima de este tipo de contratos o el período dentro del cual se pueden realizar?
- SI NO
- 6.3.8.2. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales?
- SI NO
- 6.3.8.3. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa?
- SI NO
- 6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas?
- SI NO
- En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:
- 6.3.9.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato?
- SI NO
- 6.3.9.2. ¿Se determina la duración del contrato en prácticas dentro de los límites establecidos legalmente?
- SI NO
- 6.3.9.3. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente?
- SI NO
- 6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación?
- SI NO
- En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:
- 6.3.10.1. ¿Se limitan los puestos de trabajo que se pueden ocupar con este tipo de contrato?
- SI NO
- 6.3.10.2. ¿Se establece el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla?
- SI NO
- 6.3.10.3. ¿Se determina la duración del contrato para la formación, dentro de los límites establecidos por el E.T.?
- SI NO
- 6.3.10.4. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica?
- SI NO
- 6.3.10.5. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente?
- SI NO
- 6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?
- En caso afirmativo:
- 6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.?
- SI NO
- 6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata?
- SI NO
- 7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**
- 7.1. ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa?
- SI NO
- En caso afirmativo, para empresas de:
- Más de 250 trabajadores/as SI NO Menos de 250 trabajadores/as SI NO
- 7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos?
- SI NO
- En caso afirmativo decir cuales:
- Contratación SI NO Promoción SI NO Estabilidad en el empleo SI NO
- Formación SI NO Salarios SI NO
- 7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)?
- SI NO
- En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
- Contratación SI NO Promoción SI NO
- Formación SI NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SI NO
- 7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?
- SI NO
- 7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género?
- SI NO
- 7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.?
- SI NO
- 8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN**
- 8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional?
- SI NO
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
- Cursos de formación SI NO Permisos retribuidos para la formación SI NO
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SI NO
- 8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas?
- SI NO
- 8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones?
- SI NO

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

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

En caso afirmativo, cumplimentense lo que corresponda:

Categorías profesionales SI NO

Grupos profesionales SI NO

Niveles retributivos SI NO

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SI NO

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO

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

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SI NO

10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SI NO

En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años
→ Para los que se jubilan con menos de 65 años

10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SI NO

10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SI NO

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

IT Enfermedad común SI NO

IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI NO

Otras SI NO

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SI NO

12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SI NO

En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as SI NO Delegados/as sindicales SI NO Ambos SI NO

12.2. ¿Se contempla la creación de órganos sectoriales específicos para la promoción de la seguridad y la salud en las empresas? SI NO

En caso afirmativo: En empresas con representación de los trabajadores/as SI NO

En empresas que carecen de representación de los trabajadores/as SI NO

¿Son de naturaleza paritaria? SI NO

12.3. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SI NO

12.4. Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SI NO

12.5. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SI NO

En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SI NO

Para los representantes de los trabajadores/as SI NO

12.6. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del Servicio de Prevención ajeno? SI NO

12.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SI NO

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍA:

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SI NO

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SI NO

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI NO

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI NO

14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SI NO

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIC

15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SI NO

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SI NO

Procedimientos de mediación y arbitraje SI NO

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes.

Asociaciones empresariales		Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

Centrales sindicales		Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SI NO

Participantes que no han firmado _____

Número de representantes

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 <input type="checkbox"/> Álava		20 <input type="checkbox"/> Guipúzcoa		39 <input type="checkbox"/> Cantabria	
02 <input type="checkbox"/> Albacete		21 <input type="checkbox"/> Huelva		40 <input type="checkbox"/> Segovia	
03 <input type="checkbox"/> Alicante		22 <input type="checkbox"/> Huesca		41 <input type="checkbox"/> Sevilla	
04 <input type="checkbox"/> Almería		23 <input type="checkbox"/> Jaén		42 <input type="checkbox"/> Soria	
05 <input type="checkbox"/> Ávila		24 <input type="checkbox"/> León		43 <input type="checkbox"/> Tarragona	
06 <input type="checkbox"/> Badajoz		25 <input type="checkbox"/> Lleida		44 <input type="checkbox"/> Teruel	
07 <input type="checkbox"/> Illes Balears		26 <input type="checkbox"/> La Rioja		45 <input type="checkbox"/> Toledo	
08 <input type="checkbox"/> Barcelona		27 <input type="checkbox"/> Lugo		46 <input type="checkbox"/> Valencia	
09 <input type="checkbox"/> Burgos		28 <input type="checkbox"/> Madrid		47 <input type="checkbox"/> Valladolid	
10 <input type="checkbox"/> Cáceres		29 <input type="checkbox"/> Málaga		48 <input type="checkbox"/> Vizcaya	
11 <input type="checkbox"/> Cádiz		30 <input type="checkbox"/> Murcia		49 <input type="checkbox"/> Zamora	
12 <input type="checkbox"/> Castellón		31 <input type="checkbox"/> Navarra		50 <input type="checkbox"/> Zaragoza	
13 <input type="checkbox"/> Ciudad Real		32 <input type="checkbox"/> Ourense		51 <input type="checkbox"/> Ceuta	
14 <input type="checkbox"/> Córdoba		33 <input type="checkbox"/> Asturias		52 <input type="checkbox"/> Melilla	
15 <input type="checkbox"/> A Coruña		34 <input type="checkbox"/> Palencia			
16 <input type="checkbox"/> Cuenca		35 <input type="checkbox"/> Las Palmas			
17 <input type="checkbox"/> Girona		36 <input type="checkbox"/> Pontevedra			
18 <input type="checkbox"/> Granada		37 <input type="checkbox"/> Salamanca			
19 <input type="checkbox"/> Guadalajara		38 <input type="checkbox"/> Santa Cruz de Tenerife..			
				TOTAL	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE SECTOR

- (1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales**, se cumplimentarán en este Anexo 2. II los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**
- (2) Descríbase, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.
- (3) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (4) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (5) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma.
- (6) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (7) Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.
- (8) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de las circunstancias personales de los mismos, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.
Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (9) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o periodo de efectos económicos.
Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales, aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o periodo siguiente.
- (10) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (11) La cumplimentación relativa al periodo de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del periodo** y después (sobre) **la fecha inicial del periodo**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
 - Valor del **IPC interanual a final de año**, la cumplimentación será: **(31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009)**.
 - Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: **(30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010)**.
 - Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010**, se cumplimentará: **(30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010)**.

ANEXO 2.IV

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRORROGAS
PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)

Código de Convenio: Código de registro estadístico:

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO:

Número de trabajadores/as afectados Hombres Mujeres

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio:

Indicar si es prorroga: Vigencia de la prorroga (2): Desde día mes año hasta día mes año

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

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

3.2. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (3)

3.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial SI NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.3.1. Contenido de la cláusula. (Transcribase el texto literal redactado en el convenio):

.....

3.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplíntese lo que corresponda (4):

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

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

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos

En caso retroactivo indique: Fecha de efectos económicos de la revisión (5) día mes año

En caso no retroactivo indique: Fecha de efectos económicos de la revisión (5) día mes año

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

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

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %):

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (6) día mes año sobre día mes año

Estatil De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio

Otro Describese

día mes año día mes año día mes año

4. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

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

Horas/semana horas minutos y/o Horas/año horas

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

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

4.3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO

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

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS APUNTES ANUALES O PRORROGAS

- (1) Este Anexo 2.IV se debe cumplimentar, **obligatoriamente al inicio de cada año de vigencia del convenio** de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción mediante un acto expreso de la comisión negociadora a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio.
Así mismo, cuando un convenio se prorrogue, las condiciones salariales y de jornada se cumplimentarán en este Anexo 2.IV.
- (2) Indicar el período total de vigencia de la prórroga.
- (3) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de sus circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.
Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (4) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevantar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos.
Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o período, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.
- (5) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (6) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
 - Valor del **IPC interanual a final de año**, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
 - Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
 - Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010**, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

ANEXO 3

Normas para la adjudicación del código de convenio

El código de convenio estará formado por 14 dígitos con la siguiente configuración.

Dígitos 1.º y 2.º Comunes para cada autoridad laboral, conforme a la tabla de códigos de autoridades laborales adjunta.

Dígitos 3.º a 7.º Número secuencial que indica el número de orden de presentación del acuerdo en el año.

Dígito 8.º Común a cada ámbito funcional, conforme a la tabla correspondiente de ámbitos funcionales que figura en el anexo 1.

Dígitos 9.º y 10.º Común a cada naturaleza del acuerdo, conforme a la tabla correspondiente de naturalezas que figura en el anexo 1.

Dígitos 11.º a 14 Año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

Código	Ámbito
01	Álava.
02	Albacete.
03	Alicante.
04	Almería.
05	Ávila.
06	Badajoz.
07	Baleares.
08	Barcelona.
09	Burgos.
10	Cáceres.
11	Cádiz.
12	Castellón.
13	Ciudad Real.
14	Córdoba.
15	Coruña (La).
16	Cuenca.
17	Girona.
18	Granada.
19	Guadalajara.
20	Guipúzcoa.
21	Huelva.
22	Huesca.
23	Jaén.
24	León.
25	Lleida.
26	Rioja (La).
27	Lugo.
28	Madrid.
29	Málaga.
30	Murcia.
31	Navarra.
32	Orense.
33	Asturias.
34	Palencia.
35	Palmas (Las).
36	Pontevedra.
37	Salamanca.
38	Sta. C. Tenerife.

Código	Ámbito
39	Cantabria.
40	Segovia.
41	Sevilla.
42	Soria.
43	Tarragona.
44	Teruel.
45	Toledo.
46	Valencia.
47	Valladolid.
48	Vizcaya.
49	Zamora.
50	Zaragoza.
51	Ceuta.
52	Melilla.
71	Andalucía.
72	Aragón.
75	Canarias.
77	Castilla-la Mancha.
78	Castilla León.
79	Cataluña.
80	C. Valenciana.
81	Extremadura.
82	Galicia.
86	País Vasco.
90	Estatad de empresa.
99	Estatad de sector.



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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 1. Objeto del procedimiento

1. El procedimiento regulado en este real decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

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

Artículo 2. Competencia

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.

2. Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

Artículo 3. Iniciación del procedimiento

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

2. Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para

promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Instrucción del procedimiento

1. La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

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

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

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

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

Artículo 5.- Actos de subsanación y preparación del procedimiento

1. En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días,

bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

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

1. En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:

- a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.
- b) Cuando el órgano competente fuera de las comunidades autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.

2. El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

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

Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente

1. Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada ley.

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

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

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

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

Artículo 8. Resolución

1. Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las comunidades autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

3. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

Artículo 9. Contenido de la resolución

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

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

Artículo 10. Renovación de la solicitud

1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.

2. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto que dieron lugar a la extensión inicial.

3. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a al mitad.

4. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.

Artículo 11. Situaciones posteriores a la extensión

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

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

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

Artículo 12. Registro, depósito y publicación

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

Disposiciones adicionales

Disposición adicional única. Información entre Administraciones públicas

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

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria única. Ámbito de aplicación temporal

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

Disposiciones derogatorias

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa

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

CCNCC

6. 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) (transitoriamente vigente).

Artículo 1

1.- La Comisión Consultiva Nacional a que se refiere la disposición final octava (hoy, disposición final segunda) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se denominará "*Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*" y tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2.- La Comisión, adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas (La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, conforme al artículo 9.2 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Artículo 2

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

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

- a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2.- La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3.- La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

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

Artículo 3

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

1.- Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

2.- Cualquier órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

3.- Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Artículo 4.

1.- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

- a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.
- b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.
- d) Los representantes de las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

2.- Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3.- Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros 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.

Disposición Adicional

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

Disposiciones finales

Primera

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.
2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

Segunda

1. El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".
2. La constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos deberá formalizarse en el plazo de sesenta días naturales desde la entrada en vigor de este Real Decreto, y en este plazo, a través de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se adoptarán los acuerdos, trámites y diligencias que resulten precisos a tal objeto.

7. 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) (transitoriamente vigente).

Artículo 1. De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada por Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en dicho Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante.

4. De conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, la Comisión está adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 2. De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. En ejercicio de sus funciones de asesoramiento, la Comisión es competente para elaborar y mantener actualizado al día un catálogo de actividades.

2. En el ejercicio de sus funciones consultivas, la Comisión es competente para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes:

a) Sobre el ámbito funcional de aplicación de los Convenios Colectivos.

b) Sobre extensión de Convenios Colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el art. 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado).

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Artículo 3. Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo.

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a otras empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 02.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R.

703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno, la documentación recibida mediante la petición de informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

- a) Campo de aplicación y la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados.
- b) La duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.
- c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.

4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Artículo 4. Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

- a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
- c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
- d) Ejercer su derecho al voto.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

- f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.
- g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

Artículo 5. De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:

- a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.
- b) Ejercer su derecho al voto.
- c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.

2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

Artículo 6. De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4º, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

- a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.
- b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.
- c) Participar en los debates de las sesiones.
- d) Formular ruegos y preguntas.

- e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De entre las funciones adscritas al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.
- c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.
- d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.
- e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
- f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.
- g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.
- h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Artículo 8. Pérdida de la condición de miembro.

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

- a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.
- b) Por cualquiera otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Artículo 9. De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo.

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos estime necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia técnica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen que emitan informe.

La adopción de esta diligencia suspenderá el plazo a que se refiere el art. 11.4.

4. El Secretario de la Comisión preparará el despacho de los asuntos que haya de conocer la Comisión.

5. Para la tramitación y formalización de los asuntos, la Comisión dispondrá de los medios personales que le sean adscritos por el IMAC.

6. La Comisión podrá acordar que se amplíe la información, el encargo de dictámenes o la designación en su seno, de la Subcomisión para el examen del asunto.

Artículo 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinaria o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la

documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Artículo 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le sustituya, la de la mitad, al menos, de sus miembros y la del Secretario o quien le sustituya.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en el supuesto del dictamen a que se refiere el artículo 3º en que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo.

3. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el término de veinticuatro horas, que como tal se incorporará al texto del dictamen.

4. Los informes o dictámenes de la Comisión deberán ser emitidos en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de entrada de la solicitud sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.3.

5. Quienes acrediten tener interés legítimo o directo podrán dirigirse a la Comisión para que por el Secretario de la misma sea expedida certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran afectar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Artículo 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales

de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito de la misma.

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

Disposiciones finales

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*"

8.- LEY 43/2006, de 29 de diciembre de junio, para la MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO. Disposición Adicional Séptima. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. (BOE de 30-12-2006) (transitoriamente vigente)

1. Sin perjuicio del respecto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la Disposición Final Segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adoptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios.

9.- COMPROMISO DE ACTUACIÓN ENTRE CEOE Y CEPYME Y CCOO Y UGT SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PENDIENTE (Madrid, 28 de octubre de 2011)

Partiendo de los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión de Seguimiento del AENC 2010-2012, concretamente en la reunión celebrada el 24 de noviembre de 2010, se constituyó un Grupo de Trabajo integrado por representantes de todas las organizaciones firmantes del Acuerdo (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME), al objeto de analizar la situación de la negociación colectiva en general, y particularmente, identificar los convenios colectivos cuya negociación estaba pendiente.

Estos trabajos se iniciaron a finales de noviembre de 2010 y fueron desarrollados en las reuniones mantenidas durante los primeros meses de 2011, y que indirectamente, al igual que un buen número de procesos de negociación colectiva, se vieron afectados por el inicio de las negociaciones para la reforma de la negociación colectiva que finalizó sin acuerdo.

Concluido este proceso de negociación, la posible ralentización motivada por la expectativa del desenlace de dichas negociaciones, debería darse por terminada, y consecuentemente se decidió reanudar los trabajos de seguimiento conjunto, con el ánimo de conocer la situación de los procesos de negociación y, a la vista de la misma, adoptar las decisiones oportunas para agilizar los procesos que estuvieran pendientes.

Desde entonces, se han mantenido ocho reuniones -una en el mes de junio, dos más en julio y cinco más en septiembre-. En ellas se ha procedido, mediante el correspondiente intercambio de documentos y aportaciones de parte, a la unificación de los criterios a aplicar en la confección del fichero. Como base de análisis común se han tenido en consideración los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En la reunión mantenida el 30 de septiembre se han puesto en común los resultados de los trabajos, existiendo básicamente una importante coincidencia tanto en los datos sobre los conflictos en torno a las revisiones salariales de convenios vigentes, como en torno a la negociación colectiva pendiente de ultimar. Acordando dar traslado a la Comisión de Seguimiento del AENC 2010-12.

CEOE y CEPYME y CCOO y UGT coinciden en que la situación de crisis económica, con sus consecuencias en la fuerte caída de la actividad de las empresas y en la masiva destrucción del empleo, puede estar influyendo en el mayor retraso y enquistamiento de las negociaciones de los convenios.

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.

Por eso, tomando como referencia el conjunto de los contenidos del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011, 2012; las partes firmantes del presente compromiso consideran necesario que sus organizaciones integrantes realicen el máximo esfuerzo, con el fin de concluir la negociación colectiva pendiente.

En relación con lo expuesto, CEOE y CEPYME y CCOO y UGT consideran que deben diferenciarse los conflictos relativos a la revisión salarial pactada de los convenios en vigor, de los producidos en torno a la negociación de los convenios nuevos pendientes de renovación.

A) En este sentido, sobre los primeros, en el caso de estar pendiente de resolución acciones judiciales ante las diferentes instancias existentes en el Orden Social, se insta a las partes, sin menoscabo de su autonomía, a llegar a acuerdos necesarios, así como al cumplimiento de las sentencias que se hayan producido, con carácter previo al inicio de la próxima negociación para el 2012.

Y en los casos en que los negociadores no hayan decidido acudir a los órganos jurisdiccionales correspondientes, se deberían agotar los procedimientos de mediación y resolución de conflictos, con el objetivo de llegar a acuerdos, con carácter previo a la próxima negociación interconfederal.

B) Con relación a los convenios en negociación, CEOE y CEPYME y CCOO y UGT, conociendo el difícil contexto económico en el que se desarrolla ésta, consideran necesario activar la búsqueda de acuerdos para la firma de los convenios colectivos como forma de dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados por estos convenios, a la vez que se contribuye de forma importante a fomentar la confianza de la sociedad, incidiendo en la recuperación de la inversión, del empleo y del consumo.

En conclusión, CEOE y CEPYME y CCOO y UGT se comprometen a utilizar, en los distintos ámbitos negociales, los medios más adecuados con sus respectivas organizaciones para instar, respetando la autonomía de las partes negociadoras, una rápida resolución de los conflictos abiertos o de las negociaciones colectivas que afecten a los trabajadores durante 2011.

CEOE y CEPYME y CCOO y UGT se obligan a desarrollar las acciones y actuaciones que les soliciten las partes interesadas de los sectores y empresas para contribuir a la resolución de los conflictos o discrepancias existentes en la negociación colectiva de este año.

Finalmente, las Confederaciones Empresariales y Sindicales CEOE y CEPYME y CCOO y UGT asumen el compromiso de intensificar el diálogo y la negociación, para que se culmine un proceso de concertación mediante una prórroga del Acuerdo Interconfederal para contribuir a restaurar el diálogo en las relaciones laborales y reducir la conflictividad, cuestiones básicas para afrontar la crisis y sus principales consecuencias, en beneficio del empleo y la competitividad de las empresas, de los intereses legítimos de los trabajadores y de trasladar confianza a toda la sociedad.

10.- ACUERDO para el EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 y 2012. (BOE de 22 de febrero de 2010)

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012.

Visto el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2010, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981, 1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Acta de Firma del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012

En Madrid, siendo las 17 horas del día 9 de febrero de 2010, reunidas, en la sede de la Fundación SIMA, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), manifiestan:

Primero. Que el presente Acuerdo se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano y que además, pretende generar confianza a la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión.

Segundo. Que el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

Tercero. La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de

la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Cuarto. Que el presente Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de que a partir de su firma, y durante un período de seis meses, los firmantes iniciarán una negociación bipartita sobre la reforma de la negociación colectiva y otras materias como la flexibilidad interna y externa de las empresas, los Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción temporal de la jornada, la contratación, el tiempo parcial, la subcontratación, el absentismo, la IT, las Mutuas, etcétera.

En virtud de lo anterior, acuerdan:

Primero. Que examinado el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, los abajo firmantes consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad.

Segundo. Que en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente acta y del texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que se adjunta.

Tercero. Que se remite un ejemplar del Acuerdo a la Autoridad Laboral, a los efectos de su depósito, registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio Acuerdo.

Por CEOE, el Presidente, Gerardo Díaz Ferrán.–Por CEPYME, el Presidente, Jesús Barcenas López.–Por CC.OO., el Secretario General, Ignacio Fernández Toxo.– Por UGT, el Secretario General, Cándido Méndez Rodríguez.

Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012

Introducción.

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

El establecimiento de criterios y orientaciones compartidos posibilita

afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación de inestabilidad económica y del empleo.

El año 2009 terminó con una recuperación del crecimiento económico mundial y una tendencia a la estabilización de los mercados financieros internacionales. La base de esta recuperación se encuentra en las excepcionales medidas implementadas, tanto por las autoridades monetarias de los bancos centrales, como por los gobiernos en materia de gasto público con los consiguientes incrementos de la liquidez del sistema financiero y de los déficits y endeudamientos de las Administraciones Públicas.

La retirada de estas medidas, a lo largo de los años 2010 y 2011, mantiene un elevado grado de incertidumbre en el proceso de reactivación económica.

En la delicada situación actual, los firmantes del presente Acuerdo señalan como objetivo mejorar el tejido productivo y colaborar a crear empleo estable, mediante una distribución equilibrada de los esfuerzos entre trabajadores y empresarios de manera que, a través de la negociación colectiva, se desarrollen medidas en el trienio 2010 -2012, que afecten a la política salarial, la reinversión productiva, el mantenimiento y la recuperación del empleo y a la temporalidad injustificada.

La economía española ha sufrido una grave recesión durante 2009. Si bien se espera que mejore esta situación en 2010 ayudada por la evolución de la situación económica internacional, se presentan unas expectativas de nueva caída del PIB para este año, elevándose la tasa de paro por encima del 19%. Además, la recuperación de nuestra economía será más lenta y débil que la de nuestros principales competidores ya que:

Si continúan las elevadas tasas de desempleo en los próximos años, los consumidores contendrán sus gastos. Consecuentemente, la inversión de las empresas no se recuperará mientras no se produzca una mejora de las expectativas sobre sus ventas, en un entorno de aumento de los costes financieros. Y los operadores del sistema financiero no otorgarán nuevos créditos a empresas y familias, en volumen y condiciones adecuadas, sin constatar una reducción de los riesgos de impago.

Aunque se consolide la recuperación de las economías europeas, con las que estamos unidos por el peso de nuestros intercambios comerciales y de inversión, los problemas de competitividad que arrastra la economía española dificultarán la ganancia de cuota de mercado tanto en el exterior como en nuestro mercado doméstico.

Existen otras condiciones que limitan nuestro crecimiento económico como es el ajuste del sector inmobiliario, sin que otros sectores alternativos puedan compensar en 2010 y años próximos su contribución al crecimiento. Igualmente, se ha de destacar el elevado endeudamiento de empresas y familias y el de las Administraciones Públicas, todo él muy dependiente de la financiación procedente del exterior y de la evolución de los tipos de interés. En consecuencia, la debilidad de la demanda interna y la dependencia del

crecimiento de nuestras ventas al exterior, hacen necesario ganar cuota de mercado interno y externo para impulsar la actividad y el empleo en los años próximos, y son causas suficientes para el compromiso de los interlocutores sociales en la búsqueda de mejorar los precios de los bienes y servicios españoles para afrontar la competencia internacional mediante mejoras en el sistema productivo que reflejen un reparto equilibrado de los esfuerzos entre los agentes económicos.

La ampliación y diversificación del tejido productivo español es uno de los principales retos de la sociedad española, que necesita la mejora de variables estructurales como son el mayor y mejor uso de la tecnología y del capital humano, junto con avances en la negociación colectiva que permitan el uso más eficiente de los factores productivos disponibles (trabajo y capital).

La contracción de la demanda está teniendo una importante repercusión sobre la actividad laboral. En el mercado de trabajo se está produciendo un intenso ajuste caracterizado por un intenso proceso de destrucción de empleo y por la acumulación de elevadas y persistentes tasas de paro. Éste es, asimismo, un factor diferencial de la evolución de la economía española con respecto a la del resto de países de nuestro entorno.

En este sentido, es necesario promover el reestablecimiento de unas condiciones óptimas para que pueda operar la recuperación de la demanda y en particular de la inversión, claves determinantes para alcanzar y mantener elevadas tasas de ocupación.

La recuperación del empleo así como la flexión a la baja de las tasas de paro se producirá en la medida en la que se logre un crecimiento económico compatible con un elevado aumento de la ocupación en actividades que desarrollen procesos de producción intensivos en la acumulación de capital. De esta forma, se mejorará la eficiencia productiva, así como la capacidad competitiva de nuestra economía.

Para ello, es necesario mejorar el capital humano elevando el nivel educativo. Además, se ha de aumentar el stock de infraestructuras y fomentar el impulso de las actividades de I+D+i, así como asegurar un marco competitivo y de estabilidad regulatoria que mejore el funcionamiento de los mercados.

La estabilidad de precios en España es un elemento clave para conseguir los objetivos anteriores, con mayor motivo en una situación donde la mejora de la calidad de los productos, es decir, el cambio de nuestro modelo productivo, necesita de un tiempo más amplio. En esta tarea deben participar activamente trabajadores y empresarios, tal y como recogen los compromisos de evolución contenida de salarios y excedentes.

La cláusula de garantía, no obstante, es un mecanismo para evitar la pérdida indeseada de capacidad de compra de los salarios, en el caso de desviación de los objetivos marcados en la citada estabilidad de precios. Estas acciones darán como resultado el retorno a una senda de convergencia en renta per cápita para el conjunto de la economía española con respecto al

resto de economías avanzadas, aumentando, de esta forma, el bienestar social.

El presente Acuerdo se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano, y que además, pretende generar confianza a la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión.

La Declaración para el Diálogo Social de 2008, para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, suscrita entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales, recoge como prioridad común de los firmantes el empleo y la apuesta por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la mejora de la competitividad. Para lograrlo, se deben sentar las bases para impulsar la recuperación del crecimiento económico y potenciar un modelo productivo que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, de forma que aumente la productividad de la economía, el empleo y la calidad del mismo.

El Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

Como conclusión, el presente Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva.

CAPÍTULO I. Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta

La difícil situación que atraviesa la actividad productiva se está reflejando en el mercado de trabajo con un fuerte ajuste del volumen de empleo, que si bien afectó en un primer momento a la contratación temporal, pronto comenzó a incidir sobre el empleo indefinido.

Ante esta situación, el mantenimiento y la recuperación del empleo debe ser el objetivo prioritario de la negociación colectiva durante la vigencia del presente acuerdo, incidiendo en su estabilidad.

Por otra parte, pese al ajuste antes señalado, con la consiguiente repercusión negativa en la contratación de jóvenes, sigue manteniéndose una elevada utilización de contratos temporales, que es preciso corregir para evitar que, cuando se produzca la recuperación del empleo, éste se canalice a través de la temporalidad, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

En este contexto se deben articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los

trabajadores, teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales:

El mantenimiento y la recuperación del empleo.

El fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada, como garantía de competencia para las empresas y de seguridad para los trabajadores.

El establecimiento de marcos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre empresas y trabajadores.

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

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

El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.

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

1. Empleo y contratación.- Los Convenios colectivos deberán, para conseguir los objetivos antes señalados:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET.

c) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

El artículo 15 del ET, tras su reforma en el año 2006, mandata a los convenios colectivos a actuar sobre el encadenamiento de los contratos para

ocupar un mismo puesto de trabajo con distintos trabajadores. No obstante, la negociación colectiva no ha dado una respuesta adecuada al mandato legal por lo que se hace necesario insistir en que ésta es el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar dicho encadenamiento atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

d) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

e) Fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de su inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo.

Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

Establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumento adecuado para su incorporación al mercado laboral.

Propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes.
Informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas.

f) En las actividades discontinuas o estacionales, potenciar los contratos fijos discontinuos.

Igualmente, la modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos. Para cumplir adecuadamente esta finalidad, la negociación colectiva debería desempeñar un papel importante en la mejora de la calidad de estas modalidades de contratación.

g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

Asimismo, debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.

h) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

2. Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.- La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario que la negociación colectiva:

Facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

Facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

Informe a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) , desarrollado por el Real Decreto 171/2004 (RCL 2004, 261, 623) .

Dichas regulaciones en el ámbito de la subcontratación de actividades han sido también objeto de tratamiento en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE). La Ley 43/2006, de 29 de diciembre (RCL 2006, 2338 y RCL 2007, 254) , para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, incorpora algunas medidas nuevas en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Así, es necesario tener en cuenta:

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

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando no tengan representación legal tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa que depende. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las

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

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

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores.

3. Formación y clasificación profesional.- El análisis de los factores que han provocado la actual crisis económica y su especial incidencia en nuestro país, ha situado a la formación profesional en el núcleo de los discursos que reiteran su valor, ya no sólo para la inserción en el empleo sino también como factor de transformación y dinamización económica.

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

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

Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular, los de menor nivel de cualificación, para mejorar su empleabilidad.

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

Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

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

La asistencia a la formación, su aprovechamiento y cuándo se realiza.

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

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

Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad,

promoción y planificación de carreras.

La mejora de la calidad de las acciones formativas.

4. Flexibilidad interna y reestructuraciones. Observatorios.

Flexibilidad interna: Las partes coinciden en la necesidad de acudir a mecanismos de flexibilidad interna como instrumentos idóneos para el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva.

Para ello se debe potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y del desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como a la utilización de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo con la representación de los trabajadores, lo que constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio y el mantenimiento y creación de empleo estable.

Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos en dicha dirección, como son:

La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

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

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la

movilidad en los grandes núcleos urbanos.

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

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

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

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

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

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

Procesos de reestructuración: Las situaciones de dificultad deben ser tratadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales.

En este sentido, se deberían abordar, mediante procesos transparentes con la representación legal de los trabajadores, las causas que lo motivan; primando la flexibilidad interna sobre otro tipo de medidas que afecten al empleo.

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta:

La gestión de las reestructuraciones, atendiendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.

El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.

La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio. La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración. La negociación colectiva, antes de afectar de manera irreversible a los contratos de trabajo, debería potenciar el uso de las medidas legales previstas para los EREs de suspensión y reducción temporal de la jornada, a fin de abordar las situaciones coyunturales y con ello el mantenimiento del empleo. Observatorios: Un análisis de la competitividad y el empleo de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse.

Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales.

Además de los actuales observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CC OO, UGT, CEOE y CEPYME, consideramos necesario seguir manteniendo una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la competitividad internacional especialmente en el ámbito europeo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad, el mantenimiento y la creación de empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

A través de la negociación colectiva resulta conveniente introducir medidas para prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo. La mejora tecnológica de las empresas supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo.

5. Derechos de información, consulta y participación: Negociación colectiva e interlocución sindical.- Con carácter general, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los

contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos.

En este sentido se debe reforzar el diálogo social sectorial.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Habrá, también, que tener en cuenta las modificaciones que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación, que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre (RCL 2006, 1893), que regula la implicación de sus trabajadores y la promoción de los Comités de Empresa Europeos.

CAPÍTULO II. Criterios en materia salarial

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica.

Criterios para la determinación de los incrementos salariales: Las organizaciones firmantes, respetando la autonomía de las partes, consideran que los negociadores deberían tener en cuenta para la determinación de los incrementos salariales las siguientes referencias:

Para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%, referencias que pueden contribuir a lograr el objetivo antes señalado de incremento salarial moderado en la actual situación económica.

Dentro de estas referencias, los criterios para determinar los incrementos salariales deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, los firmantes del presente Acuerdo, respetando la plena autonomía de los negociadores, someten a su consideración la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales antes señaladas, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

Cláusula de revisión salarial: Los convenios colectivos así negociados,

respetando la autonomía colectiva de los negociadores de sectores y empresas, incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte.

Cláusula de inaplicación: La llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial o de descuelgue salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

Durante la vigencia de este Acuerdo, la transcendencia del objetivo de preservar el empleo y las dificultades de financiación que atraviesan las empresas, justifican la conveniencia de posibilitar la inaplicación de los incrementos salariales del convenio correspondiente a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada, como consecuencia de tal aplicación.

A tal efecto, las partes firmantes someten a la consideración de los negociadores que, cuando una empresa se encuentre en tal situación y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial, será necesario seguir el procedimiento previsto en el propio convenio y en todo caso, con carácter previo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria o Mixta del Convenio Colectivo con justificación de las razones de inestabilidad económica por las que se pretende tal inaplicación. En el supuesto de desacuerdo entre las partes, dicha Comisión ofrecerá los mecanismos de composición previstos en los convenios colectivos o en los Sistemas de Mediación y Arbitraje correspondientes.

Igualmente será necesario que exponga las razones de empleo, los compromisos que en tal materia debe adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio en lo económico, y los mecanismos de información necesarios para su verificación.

CAPÍTULO III. Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal **Naturaleza jurídica y ámbito funcional.**

Las Organizaciones signatarias, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo consideran que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y que el tratamiento de las distintas materias en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los

mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

Ámbito temporal.- El presente Acuerdo tiene una vigencia de tres años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2010 y de finalización el 31 de diciembre de 2012.

Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2012, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

Comisión de Seguimiento.- Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del presente Acuerdo en materias, entre otras: Igualdad de trato y oportunidades; Seguridad y salud en el trabajo; Responsabilidad social de las empresas; Previsión Social Complementaria; Formación y Cualificación Profesional.

Asimismo, tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo y de lo que la propia Comisión pacte de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior y de las tareas que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

Las partes estiman conveniente efectuar, en el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, una evaluación y seguimiento sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.

Disposición Adicional única.

Las partes signatarias del Acuerdo iniciarán a partir de su firma, y durante un período de seis meses, una negociación bipartita sobre las materias que a continuación se describen:

Reforma de la negociación colectiva.- Las Organizaciones Empresariales y Sindicales reafirman su voluntad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.).

Otras materias.- Ante la situación analizada en el capítulo I del presente Acuerdo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes consideran la conveniencia de iniciar un proceso de negociación sobre:

El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo suscrito el 9 de mayo de 2006. Flexiseguridad.

Las materias remitidas al diálogo social por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (RCL 2009, 2631) , de Medidas Urgentes para el Mantenimiento y el Fomento del Empleo y la Protección de las Personas Desempleadas. Flexibilidad interna y externa de las empresas. Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción temporal de la jornada. Contratación. Tiempo Parcial. Subcontratación.

Absentismo. IT. Mutuas.

Estos compromisos se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre éstas u otras materias y la posición de cada parte en las mismas, a excepción de la reforma de la negociación colectiva respecto a la cual las partes reafirman su carácter de negociación bipartita.

11.- REAL DECRETO-LEY 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. (BOE de 30 de agosto)

I

Desde hace tiempo la situación de los jóvenes en nuestro mercado de trabajo está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado.

La crisis económica ha llevado al desempleo a miles de nuestros jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos. Así, el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aún teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna.

La mejora de las oportunidades de empleo está directamente relacionada con el nivel de cualificación de las personas. Por ello, la primera medida incluida en este real decreto-ley se dirige a la configuración en nuestra legislación laboral del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, un contrato con plenos derechos laborales y de protección social que combina el trabajo remunerado en una empresa con la formación que permita adquirir una cualificación profesional.

Superando la concepción tradicional del contrato para la formación, que queda derogado, el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje permitirá, por una parte, dotar de una cualificación profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella; junto a ello, simultáneamente, la persona trabajadora realizará un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionado con la formación que está recibiendo, lo que favorecerá una mayor relación entre ésta y el aprendizaje en el puesto de trabajo.

El nuevo contrato se dirige a jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de cualificación profesional alguna. Transitoriamente, podrá ser realizado también con jóvenes mayores de veinticinco y menores de treinta años, pues dentro de ese grupo de edad existen en este momento importantes déficits de cualificación profesional y elevados niveles de desempleo.

Para apoyar la contratación a través de este nuevo contrato, el real decreto-ley incluye también reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones iniciales y para cuando los contratos se transformen en contratos indefinidos.

II

Por otra parte, la constitución de un fondo individual de capitalización mantenido a lo largo de la vida laboral previsto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, por un número de días por año a determinar, que pudiera hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido o en otras circunstancias se acompañaba en la reforma laboral de 2010 de la asunción transitoria y coyuntural por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento al empresario de una parte de la indemnización a abonar en determinados supuestos de despido.

El pasado mes de junio, el grupo de expertos sobre el fondo de capitalización de los trabajadores, constituido conforme a lo pactado en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y las garantías de las pensiones, firmado el 2 de febrero de 2011, constató la falta de viabilidad de esta medida en la actual situación de la economía y del empleo en nuestro país.

A la vista de lo anterior, considerando que se trata de una disposición de la que aún pueden derivarse positivos efectos para la estabilidad laboral, se incluye en este real decreto-ley la prórroga hasta 2013 de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Con todo, la iniciativa de constituir un fondo individual de capitalización mantenido a todo lo largo de la vida laboral sigue considerándose acertada y no debe descartarse para el futuro. Por ello, se emplaza al Gobierno para volver a abordar más adelante su debate con los interlocutores sociales, en una coyuntura que sea más favorable para la economía y el empleo y en la que, por tanto, su viabilidad sea mayor.

Otra de las medidas incluida en la Ley 35/2010 es la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida, mediante la ampliación de los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato.

Durante el primer año de vigencia de la reforma laboral de 2010 se celebraron un treinta por ciento más de contratos de fomento de la contratación indefinida con respecto al año anterior. En los últimos meses, sin embargo, se ha apreciado una ralentización del ritmo en la utilización de estos contratos, lo que parece responder, junto a la coyuntura actual de la economía, al hecho de que se han agotado los plazos en que los contratos temporales celebrados pueden transformarse en esta concreta modalidad de contratación indefinida. Por ello, resulta oportuno establecer nuevos plazos para que los contratos temporales puedan convertirse en contratos de fomento de la contratación indefinida, lo que constituye otra medida incluida en este real decreto-ley.

La última medida en materia de contratación incluida en el real decreto-ley es la suspensión, durante un plazo de dos años, de la regla que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por aquellos que en

determinados plazos y condiciones encadenen contratos temporales. Esta regla fue establecida en 2006 durante un momento de expansión económica para favorecer la estabilidad en el empleo. En la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo, lo que aconseja su suspensión temporal.

III

En el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, se contempló como medida un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento. Se establecía una duración de seis meses de esta medida y la necesidad de analizar los resultados obtenidos por su aplicación para efectuar una evaluación de la misma, con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia.

La Resolución número 1 aprobada por el Congreso de los Diputados en su sesión del 30 de junio de 2011, con motivo del debate de política general en torno al estado de la Nación, insta al Gobierno a mantener el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación o subsidio por desempleo.

Por ello, considerando la evaluación efectuada, según la cual, se han beneficiado del programa 128.000 personas; el contenido de la citada Resolución aprobada por el Congreso de los Diputados; que el día 15 de agosto de 2011 concluyen los efectos del programa citado y que se siguen dando las condiciones para su continuidad, ya que se mantienen las causas económicas y sociales que lo motivaron, resulta procedente establecer la prórroga del programa temporal de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Dentro de las disposiciones de la parte final del real decreto-ley merece mencionarse la relativa a la integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial. Con ello se pretende una mayor eficacia en la prestación de los servicios y avanzar en el proceso general de racionalización de las estructuras administrativas de la Administración General del Estado. El nuevo organismo permitirá el cumplimiento de las Directivas europeas y acuerdos internacionales en esta materia ratificados por España, así como el mantenimiento del carácter finalista de las cotizaciones actualmente recaudadas conjuntamente con las cuotas de Seguridad Social como una de sus vías de financiación.

IV

En las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que

exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

Por lo que se refiere al nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, se ha apuntado antes la situación particularmente negativa del empleo y del desempleo de los jóvenes y, dentro de éstos, de los que carecen de cualificación profesional alguna. En la medida que este nuevo contrato va a mejorar las oportunidades del empleo de los jóvenes, se estará contribuyendo a asentar la recuperación económica, la competitividad de nuestras empresas, la seguridad en el empleo de las personas trabajadoras y la productividad de la economía española, objetivos esenciales en una coyuntura como la actual, lo que justifica la aprobación inmediata de las medidas propuestas con esta finalidad.

En relación con la prórroga de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo, debe hacerse notar que la disposición actualmente vigente finaliza el próximo 31 de diciembre de 2011. Dado que estas medidas pueden guardar relación con las decisiones de contratación indefinida, es necesario que las empresas y las personas trabajadoras conozcan con la necesaria antelación el marco jurídico aplicable en el futuro más inmediato.

Por lo que se refiere a la apertura de nuevos plazos para la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, debe tenerse en cuenta que, además de haberse agotado los plazos anteriormente establecidos para la conversión, viene apreciándose en los últimos meses una ralentización en el ritmo de celebración de esta modalidad de contratación. Además, los datos más recientes apuntan también a un menor peso de los contratos indefinidos dentro del volumen de la contratación. Resultan necesarias, por tanto, nuevas medidas que orienten los flujos de contratación hacia la contratación estable.

La suspensión temporal de la regla relativa al encadenamiento de contratos temporales encuentra su justificación en evitar efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y en favorecer el mantenimiento del empleo.

En cuanto a la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, hay que destacar que el programa vigente agota sus efectos el día 15 de agosto de 2011. Por tanto, es precisa la continuidad entre la finalización del actual programa y su prórroga, de cara a evitar vacíos temporales en la participación en distintas medidas de política activa de empleo y en la ayuda de acompañamiento a las personas con riesgo de pasar a la situación de exclusión social al agotar las prestaciones o subsidios por desempleo sin encontrar trabajo y carecer de otros recursos.

En su virtud, en uso de la autorización concedida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y previa

deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de agosto de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Medidas para promover el empleo de los jóvenes

Artículo 1. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido

desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

Artículo 2. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Para tener derecho a estas reducciones, el contrato para la formación y el aprendizaje deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1.9 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

2. Las empresas que, a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje a que se refiere el apartado anterior, los transformen en contratos indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Para tener derecho a estas reducciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.

Para calcular dicho incremento, se aplicará la regla establecida en el último párrafo del apartado anterior, si bien se tomará como referencia únicamente el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos.

CAPÍTULO II

Medidas de fomento de la contratación

Artículo 3. Fondo de capitalización.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:

Uno. La disposición adicional décima queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición adicional décima. Fondo de capitalización.

Teniendo presente la situación de la economía y del empleo y su previsible evolución, así como el informe elaborado por el grupo de expertos constituido según lo dispuesto en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones de 2 de febrero de 2011, el Gobierno desarrollará durante el primer semestre de 2013 un proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

En el marco del indicado proceso de negociación, y en función de sus resultados, se abordará igualmente la vigencia de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 de la disposición transitoria tercera queda redactado de la siguiente manera:

«2. Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, la indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial.

Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 1 de enero de 2012, la indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y

los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate, no siendo de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones por las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes.

No será de aplicación en estos supuestos el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Tres. El apartado 7 de la disposición transitoria tercera queda redactado en estos términos:

«7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que deberá haberse adoptado la decisión que corresponda sobre la constitución y entrada en funcionamiento de un fondo de capitalización conforme a lo establecido en la disposición adicional décima de esta Ley.»

Artículo 4. Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.

Uno. Las letras b) y c) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, quedan redactadas de la siguiente manera:

b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 28 de agosto de 2011, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 28 de agosto de 2011. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.»

Dos. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.7 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Artículo 5. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas

Artículo 6. Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Se prorroga por seis meses la aplicación de lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, a los trabajadores en situación de desempleo que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en dicho real decreto-ley.

Serán beneficiarias de la prórroga de este programa las personas inscritas en la Oficinas de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que, dentro del período comprendido entre el día 16 de agosto de 2011 y el día 15 de febrero de 2012, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción, ni las personas que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Disposición adicional primera. Financiación de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.

El coste de la prórroga de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo será atendido por el Servicio Público de Empleo Estatal. En ningún caso esta medida podrá afectar al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Disposición adicional segunda. Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Se modifica el último párrafo del apartado 1 del artículo 7 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, que queda redactado de la siguiente forma:

«Dicho reconocimiento supondrá el nacimiento del derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.»

Disposición adicional tercera. Régimen de Notificaciones y creación del Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal.

1. Las notificaciones por medios electrónicos de actos administrativos en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal se efectuarán en su sede electrónica, respecto a los sujetos obligados que se determinen por la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como respecto a quienes, sin estar obligados, hubiesen optado por dicha clase de notificación.

Los sujetos no obligados a ser notificados por estos medios en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal que no hubiesen optado por dicha forma de notificación, serán notificados en el domicilio que expresamente hubiesen indicado para cada procedimiento y, en su defecto, en el que figure en los Registros del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. A los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las notificaciones realizadas en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal se entenderán rechazadas cuando, existiendo constancia de la puesta a disposición del interesado del acto objeto de notificación, transcurran diez días naturales sin que se acceda a su contenido.

3. Se crea el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, que se situará en la sede electrónica de dicho organismo. A estos efectos, en los supuestos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones de actos y comunicaciones, tanto en materia de protección por desempleo, como en las restantes áreas de gestión del organismo, incluidos los procedimientos sancionadores, que no hayan podido realizarse en el domicilio del interesado, se practicarán exclusivamente en dicho Tablón Edictal.

Transcurridos veinte días naturales desde que la notificación se hubiese publicado en el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, se entenderá que la misma ha sido practicada, dándose por cumplido dicho trámite y continuándose con el procedimiento.

El Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal será gestionado por la Dirección General de dicho organismo. La práctica de la notificación en el mismo se efectuará en los términos que se determinen por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional cuarta. Fondo de Garantía Salarial.

En el marco del Consejo Rector del Fondo de Garantía Salarial, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas procederán a la evaluación de la situación financiera del organismo, teniendo presente la evolución de sus ingresos y gastos conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y su normativa de desarrollo, y en la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Disposición adicional quinta. Referencias normativas.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera, las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación, deberán entenderse realizadas, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en esta disposición.

2. De acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas de los contratos para la formación conforme a la normativa vigente, se efectuará en idénticos términos respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje.

Disposición transitoria primera. Contratos para la formación vigentes.

Los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio para la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hasta el 31 de diciembre de 2013 el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar también con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de veinticinco y menores de treinta años.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final primera. Integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.

El Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial se integrarán en un único organismo. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, se adoptarán las disposiciones precisas para la citada integración y el funcionamiento efectivo del nuevo organismo.

Disposición final segunda. Desarrollo reglamentario de los contratos para la formación y aprendizaje.

1. El Gobierno, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, adoptará las normas reglamentarias que correspondan para que la formación del trabajador en los contratos para la formación y el aprendizaje sea impartida directamente por centros formativos en los términos establecidos en el presente real decreto-ley, desarrollándose en régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

2. Asimismo, el Gobierno podrá adaptar la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para favorecer las oportunidades de empleo y de formación de las personas con discapacidad.

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Disposición final cuarta. Título competencial.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7.^a y 17.^a

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el artículo 6, que producirá efectos desde el 16 de agosto de 2011.

CCNCC

12.- LEY 27/2011, de 1 DE AGOSTO, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social (Disposiciones Adicional Trigésimo Sexta y Final Primera) (BOE de 2 de agosto)

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

Se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactada de la siguiente manera:

«En los convenios colectivos podrán establecerse 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 se cumplan los siguiente requisitos:

a) 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 otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Se habilita al Gobierno para demorar, por razones de política económica, la entrada en vigor de la modificación prevista en esta disposición adicional.»

Disposición final primera. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se da nueva redacción al primer párrafo del apartado 6 y al apartado 7 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos:

«6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por

100 y un máximo del 75 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social.»

«7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la letra e) del apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

13.- REAL DECRETO 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE de 14 de junio)

La disposición final tercera, apartado 4 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ha encomendado al Gobierno la aprobación, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, de un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en dicha Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad.

Aunque la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, solo exige la adaptación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, razones de seguridad jurídica y adecuada técnica normativa aconsejan la aprobación de una nueva norma reglamentaria que incluya una regulación completa y total del procedimiento administrativo de regulación de empleo en materia de extinciones o suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada y de la actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Por un lado, las importantes modificaciones que la citada ley ha introducido en los artículos 40, 47 y particularmente, en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que determinan la necesidad de modificar un buen número de los artículos de la norma reglamentaria vigente. Por otro, la oportunidad de incluir en la regulación reglamentaria la experiencia obtenida en la aplicación práctica del Real Decreto 43/1996 durante los quince años que lleva vigente.

Teniendo presente lo anterior, este real decreto, en línea con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y en los términos propios de una norma reglamentaria, persigue cinco objetivos fundamentales:

Primero, reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción canalizándola hacia la vía prevista expresamente por la legislación laboral, esto es, el procedimiento de regulación de empleo.

Segundo, proporcionar una mayor certeza y certidumbre a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades, administrativas y judiciales que intervienen en las extinciones o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo y en las reducciones de jornada, lo que debe contribuir a reforzar la tutela judicial efectiva mediante una regulación detallada de los aspectos procedimentales.

Tercero, agilizar la tramitación administrativa del procedimiento de regulación de empleo con el fin de lograr una rápida aplicación de éste, conjugando adecuadamente y de manera equilibrada la flexibilidad y adaptabilidad requeridas por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores.

Cuarto, ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo, con la voluntad declarada de poner en valor su importancia en los procesos de reestructuración de empresas como elemento esencial para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores afectados y, por extensión, como instrumento que debe contribuir a evitar la expulsión indeseada y prematura de los trabajadores del mercado de trabajo.

Y quinto, incorporar la renovada regulación legal de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada a la normativa reglamentaria, teniendo presentes las experiencias de otros países europeos como instrumento alternativo de ajuste temporal del empleo ante coyunturas económicas adversas.

El Reglamento que se aprueba mediante este real decreto se estructura en un título I, referido al procedimiento administrativo de regulación de empleo, que se divide a su vez en cinco capítulos, y un título II, referido a la actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Dentro del título I, el capítulo I incluye las disposiciones generales del procedimiento de regulación de empleo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción incorporada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Además, se determina la autoridad laboral competente según las especificaciones incluidas en los reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios en materia de regulación de empleo de la Administración General del Estado a las Comunidades Autónomas. Finalmente, se incluyen las reglas sobre interesados y legitimación en el procedimiento, que serán la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

En el capítulo II se incluye el desarrollo de la regulación del procedimiento de regulación de empleo para la extinción colectiva de contratos de trabajo con el propósito de aumentar la seguridad jurídica que debe caracterizar los procesos de reestructuración empresarial. Para ello, se especifica en primer lugar la documentación que el empresario debe acompañar a la solicitud de inicio del expediente para acreditar los resultados o los cambios alegados y la razonabilidad de la decisión extintiva, diferenciando según la causa alegada sea económica, técnica, organizativa o de producción. Igualmente, se regula la documentación que debe acompañarse cualquiera que sea la causa alegada. En este punto resulta oportuno precisar que estos requisitos documentales resultan exigibles a las extinciones de contratos de

trabajo que constituyen el objeto de este real decreto, esto es, las extinciones colectivas de contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Mención especial merece la regulación del plan de acompañamiento social, dando cumplimiento al mandato contenido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de prestar particular atención a su contenido como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad. Desarrollando lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, este plan, que deberá presentarse por las empresas de cincuenta o más trabajadores, contemplará las medidas previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. El plan deberá presentarse por la empresa al iniciarse el período de consultas con los representantes de los trabajadores y, como ha añadido la Ley 35/2010, a la finalización de dicho período el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

Con el objetivo de que el procedimiento se desarrolle con la agilidad legalmente exigible, se regula también en este capítulo el período de consultas y la comunicación de su finalización. Dentro de la ordenación del procedimiento, se prevén los informes que deberán recabarse, según los diferentes supuestos, otorgando especial relevancia al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En la fase de finalización del procedimiento se regulan, según el resultado del período de consultas sea con o sin acuerdo, los plazos establecidos para que la autoridad laboral dicte resolución; los efectos según las formas de conseguirse ese acuerdo; las consecuencias del acuerdo para la autoridad laboral; y el contenido de la resolución de la autoridad laboral con referencias al período durante el que se van a efectuar las extinciones de contratos y al plan de acompañamiento social.

El capítulo III, relativo a la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción procede a la adaptación del Reglamento a lo establecido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. A tal fin, se incluye el régimen jurídico de la suspensión de contratos y de la reducción de jornada, así como las reglas específicas en materia de procedimiento, período de consultas, plan de acompañamiento social y finalización del procedimiento. Estas normas deben ponerse en relación con las bonificaciones empresariales por mantenimiento del empleo y el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados actualmente vigentes, como manifestación de la preferencia de las medidas de flexibilidad internas consistentes en el ajuste temporal del empleo mediante la suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada, frente a las medidas de extinción de los contratos de trabajo.

El capítulo IV se ocupa de la extinción y suspensión de relaciones de trabajo por fuerza mayor, regulación a la que se incorpora el supuesto de reducción de jornada por esta causa y la actualización del procedimiento, incluida la solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El capítulo V se refiere al procedimiento de extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante.

Por su parte, el título II del Reglamento se refiere al procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, incluyendo las previsiones a este respecto contenidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores referido a la movilidad geográfica.

Otras disposiciones del real decreto que deben destacarse son las relativas al tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo y a la información estadística, que requerirán, no obstante, ulterior desarrollo reglamentario.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de junio de 2011,

DISPONGO:

Artículo único. Aprobación del Reglamento.

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposición final tercera, apartado 4 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Disposición adicional única. Información estadística.

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación de empleo resueltos, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición transitoria primera. Procedimientos iniciados.

Los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento, que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor se resolverán de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en el momento de su inicio.

Disposición transitoria segunda. Normas relativas a la bonificación por mantenimiento del empleo y de reposición de las prestaciones por desempleo.

La bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes para el mantenimiento del empleo y la reposición del derecho de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados previstas en el artículo 9 y en la disposición transitoria quinta de la Ley 35/1010, de 17 de septiembre, serán de aplicación en los procedimientos de regulación de empleo de suspensión del contrato de trabajo y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción regulados en este real decreto mientras se cumplan los requisitos exigidos para su reconocimiento.

Disposición transitoria tercera. Competencia jurisdiccional.

Hasta tanto no se produzca el pleno desarrollo de lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre atribución al orden social de la jurisdicción del conocimiento de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los procedimientos regulados en el Reglamento que se aprueba por este real decreto, seguirá conociendo de los mismos la jurisdicción contencioso-administrativa.

Disposición transitoria cuarta. Datos estadísticos.

Mientras no se desarrolle lo previsto en la disposición adicional única respecto a la forma y contenido de la información estadística de los procedimientos de regulación de empleo, las comunidades autónomas seguirán facilitando a la Administración del Estado información individualizada de los expedientes de regulación de empleo presentados y/o resueltos por las mismas, conforme a lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a cada comunidad autónoma en materia de expediente de regulación de empleo.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Queda derogado el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

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

Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Los artículos 1.1.a), 1.3, y 1.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de agosto, quedan redactados en los siguientes términos:

1. Artículo 1.1.a):

«a) En virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.»

2. Artículo 1.3:

«Cuando se suspenda el contrato de trabajo, en virtud de la autorización conferida al empresario para suspender los contratos de trabajo de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.»

3. Artículo 1.4:

«Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo entre un diez y un setenta por ciento de la misma, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, en virtud de autorización conferida al empresario para reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores, por resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.»

Disposición final tercera. Habilitación normativa.

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, en particular, para la determinación de la forma y contenido de la información estadística y para el tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo a que se refiere la disposición adicional única del Reglamento que se aprueba por este real decreto.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Barcelona, el 10 de junio de 2011.

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

TÍTULO I

Del procedimiento administrativo de regulación de empleo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento, en los supuestos en que en un período de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

2. A efecto de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

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

3. Asimismo, se registrá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Artículo 2. Autoridad laboral competente.

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, la competencia para autorizar la extinción de las relaciones laborales fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por existencia de fuerza mayor corresponderá:

a) A la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración:

1.º Cuando los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.

2.º Cuando los expedientes de regulación de empleo en las empresas o centros de trabajo afectados estén relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) A la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el expediente de regulación de empleo afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado 2.

c) A la Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el expediente desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando la resolución que haya de dictarse en los casos establecidos en los párrafos b) y c) pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá avocar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

3. Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma la ordenación e instrucción del procedimiento hasta el momento de resolver, en que formulará una propuesta de resolución a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

4. A efectos de lo establecido en este artículo y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.2, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo, deberá justificarse la vinculación entre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor que den lugar al mismo y las medidas que vayan a adoptarse en todos los centros afectados a consecuencia de aquel.

Artículo 3. Interesados.

A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

Artículo 4. Legitimación.

1. Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo los sujetos señalados en el artículo 3 de este Reglamento. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

2. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

a) A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.

b) A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

3. En cualquiera de los casos contemplados en el apartado 2 de este artículo, la designación de la comisión deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del período de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento.

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

CAPÍTULO II

Procedimiento de regulación de empleo para la extinción de las relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Sección 1.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 5. Iniciación por el empresario.

1. El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los artículos 3 y 4 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

La solicitud del empresario deberá acompañarse, de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7, según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento.

2. A los efectos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el plazo de diez días, se dirigirá al solicitante, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores, para que subsane el defecto observado en el plazo de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleve a efecto habrá de remitirse en igual plazo por la empresa a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 6. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el

mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión. Igualmente, deberá acreditar el volumen y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva en los términos indicados en el apartado 1.

4. Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.

Artículo 7. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción, que den lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas y que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Artículo 8. Documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo.

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud:

a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.

Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

b) Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado. Cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción, justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y la finalidad de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o de mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Asimismo, información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 4.3 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.

e) Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas junto con el escrito de solicitud a los mismos del informe a que se refiere el artículo 64.5, a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

f) En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social, conforme a lo señalado en el artículo 9.

Artículo 9. Plan de acompañamiento social.

1. En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el empresario deberá acompañar en todo caso a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo un plan de acompañamiento social que contemple, con concreción y detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

2. Entre las medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

3. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) Recolocación externa de los mismos, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas. En el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

b) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

c) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.

d) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

e) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

4. Entre las medidas para hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) Medidas económicas, financieras, industriales o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.

b) Medidas técnicas, organizativas o de producción para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

5. El plan de acompañamiento social presentado en la iniciación del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad conforme a lo previsto en los apartados anteriores. Ello sin perjuicio de que, a lo largo del período de consultas, se concrete y amplíe su contenido, que deberá ser presentado al finalizar dicho período.

Artículo 10. Iniciación por los trabajadores.

Los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su defecto, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2, podrán solicitar igualmente la iniciación del procedimiento de regulación de empleo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En este supuesto, sólo se requiere que se acompañe la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios antes referidos y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario, y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo.

La autoridad laboral competente, respetando los plazos previstos en este Reglamento, determinará, en cualquier momento del procedimiento, las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente.

Artículo 11. Período de consultas.

1. El período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

La consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial conforme a lo previsto en el artículo 9.

Durante este período, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo, fijando, a la apertura del período de consultas, un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho período y aportando para ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados, todo ello a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Dicho período se entenderá finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance el acuerdo a que se refiere el artículo 14 y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente.

2. Las comisiones negociadoras de los procedimientos de regulación de empleo deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. Estas decisiones se adoptarán por mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados por el expediente.

Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse, según lo dispuesto en el artículo 8, d), la forma de negociación, global o por centros de trabajo. En caso de realizarse la negociación por centros de trabajo, se adoptará, para cada centro, la decisión que vote la mayoría de los miembros de la comisión correspondiente.

En el supuesto en que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el párrafo primero, se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados.

3. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del período de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

4. A la finalización de período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente, en el plazo de cinco días, la solicitud final de despido colectivo que realiza y las condiciones del mismo, junto con el resultado del período de consultas, acompañado del acta o actas a que se refiere el último párrafo del apartado 2 y, en su caso, el informe a que se refiere el artículo 8, párrafo e). Asimismo, deberá comunicar el contenido definitivo del plan de acompañamiento social y, en su caso, de las medidas a aplicar, según lo dispuesto en el apartado 1.

Si transcurrido el plazo fijado para el período de consultas no se hubiera recibido la comunicación a que se refiere este apartado en el indicado plazo de cinco días, se producirá la terminación del procedimiento por desistimiento del empresario y la autoridad laboral procederá, sin más trámite, a declararlo así, con notificación a los interesados.

Sección 2.ª Ordenación del procedimiento

Artículo 12. Instrucción.

1. Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará traslado de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe e, igualmente, a la Administración de la Seguridad Social, cuando el expediente de regulación de empleo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Autoridad laboral recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el momento en que ésta pueda disponer de los elementos suficientes para emitirlo.

El contenido de este informe deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y sobre cualesquiera otras materias que resulten necesarias para resolver fundadamente. A estos efectos, deberá informar sobre la concurrencia de las causas que motivan la solicitud, sobre las medidas tomadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo y sobre las medidas tomadas o previstas para atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados, así como, sobre la relación de las medidas extintivas con la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En el caso de empresas que deban presentar un plan de acompañamiento social deberá informar sobre su alcance y contenido. No obstante, si la Inspección tuviera conocimiento de haber alcanzado acuerdo las partes durante el período de consultas, por comunicación de la empresa y los representantes de los trabajadores, o de la propia autoridad laboral competente, se limitará a examinar que se ha observado el procedimiento y a comprobar que no concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, así como que éste no tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será incorporado al expediente una vez comunicada por la empresa la solicitud final de despido colectivo a que se refiere el artículo 11.4.

3. Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios, fundamentando la conveniencia de reclamarlos.

4. En los casos de expedientes de regulación de empleo con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral

competente para instruir el procedimiento solicitará informe a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en expedientes de regulación de empleo incoados por empresas cuya plantilla exceda de 500 trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma instructora del expediente administrativo deberá recabar preceptivamente el informe previo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

6. Cuando, existiendo centros de trabajo de la empresa situados fuera del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, la solicitud deducida en el expediente de regulación de empleo afecte tan solo a los trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dicho ámbito, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente para resolver recabará informe preceptivo de las Comunidades Autónomas donde radiquen los restantes centros de trabajo, sobre las posibles repercusiones que el expediente incoado pueda provocar indirectamente en dichos centros. Dichos informes, de los que dará traslado en todo caso a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, versarán en exclusiva sobre dicho aspecto concreto y no tendrán carácter vinculante.

7. Los informes a que se refiere este artículo se emitirán en el plazo de diez días, y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas indicado en el artículo 11.

Artículo 13. Audiencia.

En el plazo de tres días, a contar desde la comunicación de la finalización del período de consultas, la autoridad laboral procederá a dar audiencia del expediente a las partes, en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aducidos por las mismas en los términos del artículo 84.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

Artículo 14. Acuerdo en el período de consultas.

1. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales en los términos fijados en el acuerdo; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los mismos términos.

De la resolución se dará traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

La resolución de la autoridad laboral incluirá como anexo el acuerdo entre las partes. Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a examinar si se ha observado el procedimiento y a apreciar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

2. Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

3. Sólo se considerará acuerdo colectivo en el período de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 4 de este Reglamento.

4. El acuerdo en el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora en los términos señalados en el artículo 11.2. Si el expediente de regulación de empleo afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se requerirá que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.2.

5. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo en los términos y durante el período fijados en el acuerdo y declarará la aplicación de las medidas acordadas en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse acordado en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.

6. Durante el período previsto para efectuar las extinciones de los contratos de trabajo autorizadas por la autoridad laboral según lo dispuesto en este artículo, la empresa podrá solicitar nueva autorización para modificar su período de ejecución, o para ampliar el número de extinciones autorizadas o las condiciones de las mismas.

Dicha autorización se sustanciará en resolución complementaria de la principal, sin necesidad de abrir un nuevo expediente de regulación de empleo, y procederá siempre que se mantengan las mismas causas que dieron lugar a la resolución principal y se acredite que existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo constar ambos extremos expresamente en la solicitud.

7. En los expedientes de regulación de empleo a que se refiere el artículo 2.3, cuando el período de consultas hubiera concluido con acuerdo, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos dos días antes del término del

plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.

Artículo 15. Desacuerdo en el período de consultas.

1. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

El plazo para dictar resolución será de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud final de despido colectivo a que hace referencia el artículo 11.4.

2. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa o causas alegadas por el empresario y la razonabilidad de la medida extintiva solicitada en los términos señalados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Procederá la estimación en parte de la solicitud cuando, acreditada la causa extintiva, en la documentación obrante en el expediente no quede suficientemente justificada la razonabilidad del número de extinciones pretendido.

En el caso de expedientes de regulación de empleo que afecten a dos o más centros de trabajo, la estimación en parte podrá referirse a un centro de trabajo determinado, por las razones señaladas en el párrafo anterior.

3. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo, establecerá el período previsto para su realización y declarará la aplicación de las medidas comprometidas por la empresa en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse incluido de forma unilateral por la empresa en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.4.

4. En los expedientes de regulación de empleo considerados en el artículo 2.3, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos cinco días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.

Artículo 16. Derechos de permanencia en la empresa.

Conforme a lo establecido en el artículo 51.7 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo.

La empresa deberá justificar en el procedimiento de regulación de empleo la afectación de los representantes legales de los trabajadores o de cualquier otro trabajador a los que una norma con rango legal o un convenio colectivo pueda otorgar este derecho.

Artículo 17. Declaración de improcedencia del procedimiento.

1. Si del examen de la solicitud de iniciación del procedimiento, y cumplido, en su caso, el trámite de subsanación a que se refiere el artículo 5.2, se dedujera que la solicitud no reúne los requisitos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores o que no es competencia de la autoridad laboral ante la que se ha presentado, esta declarará de forma motivada la improcedencia de la misma, procediéndose a su archivo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 20.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si, iniciado el procedimiento y como resultado del período de consultas, se redujera el número de trabajadores o de centros de trabajo afectados, no se alterará la competencia para resolver, que vendrá determinada por la solicitud iniciadora del procedimiento.

2. En el caso de expedientes de regulación de empleo en los que durante la instrucción del mismo, antes de dictar resolución la autoridad laboral, sea declarada la situación de concurso conforme lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, la autoridad laboral procederá al archivo de las actuaciones, dando traslado del mismo a los interesados y al Juez del concurso.

3. Contra las resoluciones que declaren la improcedencia de la solicitud de despido colectivo podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que las dictó.

Artículo 18. Indemnizaciones y plan de acompañamiento social.

1. El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores salvo que, en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

Asimismo, el empresario deberá cumplir con las medidas incluidas en el plan de acompañamiento social o, en su caso, las medidas consideradas en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores o cualesquiera otras que se pudieran contener en su solicitud final a que se refiere el artículo 11.4.

2. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, o no cumpliera con el resto de las medidas señaladas en el apartado anterior, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2, g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente al pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, o el cumplimiento del resto de las medidas señaladas en el apartado anterior.

Artículo 19. Ejecutividad.

Las resoluciones administrativas expresas recaídas en el expediente de regulación de empleo se presumen válidas y producirán efectos desde la fecha en que se dicten salvo que en ellas se disponga otra cosa.

Artículo 20. Recursos.

1. Contra las resoluciones de los expedientes administrativos de regulación de empleo podrá interponerse por los interesados, incluidos los trabajadores individualmente afectados, recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que las dictó.

2. En la tramitación del procedimiento de recurso se estará a lo dispuesto en la sección II del capítulo II del título VII de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las resoluciones de los recursos administrativos serán susceptibles de impugnación ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO III

Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Artículo 21. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22 cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

3. El alcance y duración de las medidas solicitadas para suspender los contratos o reducir la jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

4. La autorización de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

Artículo 22. Procedimiento.

El procedimiento para solicitar autorización para suspender los contratos de trabajo o para reducir la jornada de forma temporal, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, será el establecido en el artículo 51 de dicha Ley y en el capítulo II del Título I de este Reglamento, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y no será superior a quince días naturales o de ocho, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

c) La documentación justificativa será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. A estos efectos, en el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible según el artículo 6.2 se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.

Artículo 23. Período de consultas y plan de acompañamiento social.

En los supuestos regulados en este Capítulo, la consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir

sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En el plan de acompañamiento social, en el caso de empresas obligadas a su presentación, se contemplará las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa.

Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Artículo 24. Finalización del procedimiento.

La autorización de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, procederá la suspensión de contratos o la reducción de jornada en los casos en que la causa que motiva la adopción de dichas medidas no afecte de manera permanente a la empresa y los efectos de aquélla sean superables con medidas transitorias y no definitivas.

CAPÍTULO IV

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

Artículo 25. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Capítulo.

Artículo 26. Iniciación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 27. Instrucción y resolución.

La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, pero la empresa y los representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo sobre la necesidad de medidas de regulación de empleo que responda en realidad a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la autoridad laboral procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de este Reglamento.

Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso de alzada en los términos previstos en el artículo 20.

CAPÍTULO V

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 28. Extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo II del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas al plan de acompañamiento social.

TÍTULO II

Del procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos

Artículo 29. Objeto.

Es objeto del presente Título la regulación del procedimiento a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual la autoridad laboral, decidido un traslado colectivo de trabajadores, a la vista de

las posiciones de las partes y teniendo en cuenta las consecuencias económicas y sociales de la medida y previa petición formulada al efecto, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores al nuevo puesto de trabajo y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

Artículo 30. Autoridad laboral competente.

Cuando el traslado colectivo afecte a trabajadores adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma, será autoridad laboral competente para conocer del procedimiento la correspondiente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre radicado el centro o centros de trabajo afectados.

En el supuesto de que la medida de traslado afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para conocer del expediente será la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 31. Iniciación.

El procedimiento se iniciará a solicitud de parte interesada, determinada conforme a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de este Reglamento, dirigida a la autoridad laboral competente en el improrrogable plazo de los tres días siguientes a la notificación de la decisión empresarial de traslado, tras la finalización sin acuerdo del período de quince días establecido para consultas a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud habrá de expresar con claridad y precisión los motivos en que se fundamenta la petición y contendrá, en particular, la exposición de los efectos económicos o sociales negativos que, a juicio del solicitante, se derivarían de la ejecución de la decisión de traslado en el plazo legalmente establecido.

Artículo 32. Instrucción del procedimiento.

Iniciado el procedimiento, la autoridad laboral requerirá a las partes en el plazo de tres días para la aportación, en el término de cinco días, de cuantas alegaciones estimen convenientes.

Asimismo, y en los mismos plazos del párrafo anterior, recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y cuantos otros estime necesarios para resolver fundadamente.

Artículo 33. Resolución.

Recibidas las alegaciones de las partes y los informes solicitados, o transcurrido el término establecido para ello, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días, la cual pondrá fin a la vía

administrativa. Contra dicha resolución se podrá interponer recurso potestativo de reposición o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por las partes, se dará el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución decidirá sobre la existencia o inexistencia de consecuencias económicas o sociales que justifique la ampliación del plazo de incorporación y determinará, en su caso, la duración de dicha ampliación, dentro del límite máximo de seis meses.

En ningún caso podrá ser objeto de la resolución el pronunciamiento de la autoridad laboral sobre las razones existentes para la adopción de la decisión empresarial de traslado, ni sobre su justificación.

Transcurrido el plazo para la finalización del procedimiento sin que hubiera recaído resolución expresa se entenderá estimada la solicitud conforme a lo establecido en el artículo 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional única. Tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo

En cumplimiento del artículo 35 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, el procedimiento regulado en este Reglamento podrá iniciarse a solicitud del interesado por medios electrónicos, pudiendo asimismo aportarse al expediente copias digitalizadas de todos los documentos.

De acuerdo con el artículo 27 de la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, las comunicaciones entre Administraciones Públicas que se regulan en este Reglamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos. Igualmente podrán efectuarse por medios electrónicos las comunicaciones con los interesados cuando así lo hayan solicitado o lo consientan expresamente. En estas comunicaciones se utilizarán sistemas de firma electrónica y que resulten adecuados para garantizar la identificación de los participantes y la autenticidad e integridad de los documentos electrónicos conforme a la legislación vigente.

Para ello, las Administraciones Públicas competentes deberán proceder a la adaptación de sus medios electrónicos conforme a lo que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.