

GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023


Investigador principal

Rafael Gómez Gordillo

Autoras

Francisca Maria Ferrando Garcia

María del Carmen López Anierte



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 23-2.405

Guía
de la negociación
colectiva 2023

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales Núm. 127

Guía de la negociación colectiva 2023

Investigador principal

Rafael Gómez Gordillo
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide*

Autoras

Francisca Ferrando García
*Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

María del Carmen López Aniorte
*Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

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



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Papel: 117-23-008-4

NIPO Pdf: 117-23-009-X

NIPO Epub: 117-23-010-2

ISBN Papel: 978-84-8417-609-1

ISBN Pdf: 978-84-8417-610-7

ISBN Epub: 978-84-8417-611-4

Depósito legal: M-16644-2023

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública
Imprime: Lerko Print, S. A.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN.....	15
Capítulo primero EL MARCO REGULATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA	
1. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.....	23
1.1. La configuración constitucional del derecho a la negociación colectiva.....	23
1.2. Garantías constitucionales de la negociación colectiva.....	24
2. EFICACIA DEL CONVENIO COLECTIVO.....	25
2.1. Eficacia contracual <i>versus</i> eficacia normativa.....	25
2.1.1. Eficacia contractual.....	25
2.1.2. Eficacia normativa.....	25
2.2. Eficacia general <i>versus</i> eficacia limitada.....	27
2.2.1. Eficacia personal <i>erga omnes</i>	27
2.2.2. Excepciones a la eficacia <i>erga omnes</i> del convenio colectivo.....	27
3. TIPOLOGÍA DE ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS.....	29
3.1. Convenios estatutarios.....	29
3.2. Convenios extraestatutarios.....	30
3.2.1. Validez de los convenios extraestatutarios.....	30
3.2.2. Naturaleza contractual.....	31
3.2.3. Eficacia personal limitada.....	32
3.3. Acuerdos de empresa.....	32
3.4. Acuerdos interprofesionales.....	33
3.4.1. Caracterización general.....	33
3.4.2. Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva.....	34

- 3.5. Acuerdos sobre materias concretas..... 35
 - 3.5.1. Caracterización general..... 35
 - 3.5.2. Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos..... 36
- 3.6. Diálogo social..... 39
- 3.7. La negociación colectiva y el diálogo social en la Unión Europea..... 40
- 3.8. Los acuerdos de interés profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente..... 41
- 4. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO..... 42
 - 4.1. Limitaciones de la libertad de determinación de contenidos..... 42
 - 4.2. Contenido necesario del convenio colectivo..... 44
 - 4.2.1. Determinación de las partes negociadoras y firmantes del convenio..... 45
 - 4.2.2. El ámbito de aplicación del convenio..... 46
 - 4.2.3. La Comisión Paritaria de aplicación e interpretación..... 51
 - 4.2.4. El procedimiento de resolución de conflictos de descuelgue..... 52
 - 4.3. La obligación de negociar planes de igualdad..... 52
- 5. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO..... 54
 - 5.1. La promoción de la negociación..... 54
 - 5.2. El deber de negociar de buena fe..... 56
 - 5.3. La constitución de la comisión negociadora..... 57
 - 5.3.1. Legitimación inicial..... 58
 - 5.3.2. Legitimación deliberante o plena..... 61
 - 5.3.3. Inicio de las negociaciones..... 62
 - 5.3.4. Medios de solución de situaciones de bloqueo de las negociaciones..... 62
 - 5.3.5. Adopción de acuerdos..... 62
 - 5.4. Validez de los acuerdos..... 63
 - 5.5. Trámites administrativos posteriores a la aprobación del convenio colectivo: registro, depósito y publicación..... 63
 - 5.5.1. Registro..... 64
 - 5.5.2. Depósito..... 67
 - 5.5.3. Publicación..... 69
 - 5.6. Control judicial sobre la legalidad del convenio..... 70
 - 5.6.1. Impugnación de oficio por la Autoridad Laboral..... 70
 - 5.6.2. Impugnación a través del proceso especial de conflicto colectivo instado directamente por los sujetos interesados..... 75
 - 5.6.3. Impugnación de los actos y decisiones dictadas en aplicación de una cláusula ilegal del convenio..... 77

6. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	78
6.1. Libre elección de la unidad de negociación.....	78
6.1.1. Principio dispositivo y determinación de la unidad de negociación.....	78
6.1.2. Límites a la libertad de elección de la unidad de negociación.....	79
6.1.3. Libertad de elección de la unidad de negociación y concurrencia de convenios colectivos.....	79
6.2. Cambios en la unidad de negociación.....	80
6.2.1. La libertad de cambiar de unidad de negociación y sus límites.....	80
6.2.2. El deber de negociar en supuestos de cambio de unidad de negociación.....	81
6.3. Preferencia aplicativa entre convenios.....	84
6.3.1. Preferencia aplicativa prevista en acuerdo interprofesional o convenio estatal o autonómico.....	84
6.3.2. Preferencia aplicativa de los convenios colectivos de comunidad autónoma respecto de los de ámbito estatal.....	85
6.3.3. Preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, de grupo de empresas o de empresas vinculadas.....	86
6.4. Conflictos de concurrencia entre convenios.....	87
6.4.1. La prohibición legal de afectación: significado y fundamento.....	87
6.4.2. Presupuestos de la prohibición legal de afectación.....	88
6.4.3. Efectos del incumplimiento de la prohibición legal de afectación.....	90
7. VIGENCIA, PRÓRROGA Y RENEGOCIACIÓN DEL CON- VENIO.....	92
7.1. La vigencia del convenio.....	92
7.1.1. Significado.....	92
7.1.2. Entrada en vigor y aplicación retroactiva.....	93
7.1.3. Pérdida de vigencia.....	94
7.2. Prórroga y denuncia.....	95
7.2.1. Significado de la denuncia.....	95
7.2.2. Sujetos legitimados para denunciar un convenio colectivo.....	95
7.2.3. Forma, condiciones y plazo de preaviso para la denuncia.....	96
7.2.4. Efectos de la falta de denuncia: la prórroga del convenio.....	96
7.2.5. Efectos de la denuncia.....	96
7.3. Renegociación y ultraactividad.....	97
7.3.1. Significado y alcance de la ultraactividad.....	97
7.3.2. El restablecimiento de la ultraactividad “indefinida”.....	97
7.3.3. El acuerdo sobre ultraactividad.....	98
7.3.4. Revisión y sucesión de los convenios colectivos.....	98

- 8. ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DE CONVENIOS..... 99
 - 8.1. Acuerdo de adhesión a un convenio colectivo vigente..... 99
 - 8.2. Procedimiento de extensión de un convenio colectivo vigente..... 99
- 9. LA EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA..... 100
 - 9.1. Preparación del contrato..... 101
 - 9.2. Criterios de adjudicación y exclusión..... 102
 - 9.3. Condiciones de ejecución del contrato y consecuencias del incumplimiento..... 103

Capítulo segundo

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

- 1. NORMATIVA APLICABLE Y APROXIMACIÓN CONCEPTUAL... 107
- 2. REGLAS ESPECÍFICAS..... 108
 - 2.1. Principios..... 108
 - 2.2. Ámbito subjetivo de aplicación..... 108
 - 2.3. Legitimación para negociar..... 109
 - 2.4. Mesas de negociación..... 110
 - 2.4.1. Mesas generales y mesas sectoriales..... 110
 - 2.4.2. Legitimación plena y composición de la Mesa..... 112
 - 2.4.3. Procedimiento..... 113
 - 2.5. Materias objeto de la negociación colectiva en el sector público... 116
- 3. PACTOS Y ACUERDOS COLECTIVOS PARA LA DETERMINACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA..... 120
 - 3.1. Delimitación conceptual y requisitos procedimentales..... 120
 - 3.2. Acuerdos y pactos sobre materias concretas..... 121
 - 3.3. Contenido mínimo..... 121
 - 3.4. Vigencia, ultraactividad y sucesión de los pactos y acuerdos..... 121
 - 3.5. Suspensión y modificación de los pactos, convenios y acuerdos en el sector..... 122
 - 3.6. Impugnación de los pactos y acuerdos..... 123

Capítulo tercero

LOS PLANES DE IGUALDAD

- 1. INTRODUCCIÓN..... 127
- 2. EL DEBER DE PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN TODAS LAS EMPRESAS..... 127
- 3. CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD..... 128

4. EMPRESAS OBLIGADAS A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.....	129
4.1. Empresas incluidas y excluidas de la obligación legal.....	129
4.2. Sistema de cuantificación de las personas trabajadoras.....	130
5. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	131
6. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN.....	132
6.1. Plazos para llevar a cabo la negociación.....	132
6.2. La comisión negociadora.....	133
6.2.1. Constitución.....	133
6.2.2. Competencias.....	134
6.3. Desarrollo de las negociaciones, acuerdo, registro, depósito y publicidad.....	135
6.3.1. Remisión al Estatuto de los Trabajadores y naturaleza de convenio colectivo.....	135
6.3.2. Dinámica del proceso negociador, acuerdo y fases posteriores.....	135
6.4. Derechos y deberes de quienes integran la comisión negociadora.....	136
6.4.1. Derecho a acceder a documentación e información.....	136
6.4.2. Deber de sigilo.....	136
7. CONTENIDO.....	136
7.1. El diagnóstico de situación.....	136
7.1.1. Concepto y finalidad.....	136
7.1.2. Materias objeto de diagnóstico.....	138
7.1.3. Particular atención al registro salarial y a la auditoría retributiva, en cuanto parte del diagnóstico.....	143
7.1.4. Extensión del diagnóstico.....	147
7.2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.....	148
8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	148
8.1. Vigencia.....	149
8.2. Revisión.....	149
8.2.1. Revisión obligatoria.....	149
8.2.2. Revisión voluntaria.....	149
8.2.3. Comisión u órgano de vigilancia y seguimiento.....	149
8.2.4. Evaluación.....	150
9. REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	150
10. SUPUESTOS DE DEPÓSITO VOLUNTARIO.....	150

Capítulo cuarto
BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. LAS RELACIONES ENTE LEY, CONVENIO COLECTIVO Y CONTRATO DE TRABAJO.....	153
1.1. Remisión a la negociación sin regulación alternativa.....	154
1.2. Remisión a la negociación con regulación subsidiaria.....	156
1.3. Remisión a la negociación con regulación de mínimos.....	157
2. CLÁUSULAS CLÁSICAS DE CONVENIENTE REVISIÓN.....	158
2.1. Preceptos que remiten a disposiciones legales.....	159
2.2. Vinculación a la totalidad e indivisibilidad del convenio.....	159
2.3. Absorción y compensación.....	160
2.4. Garantía <i>ad personam</i> o respeto a los derechos adquiridos.....	161
3. ESQUEMA PROTOTÍPICO DE CONVENIO COLECTIVO.....	162
3.1. Las partes negociadoras.....	162
3.2. Disposiciones generales.....	163
3.2.1. Ámbito funcional.....	163
3.2.2. Ámbito personal.....	164
3.2.3. Ámbito territorial.....	164
3.2.4. Ámbito temporal o vigencia del convenio.....	164
3.2.5. Denuncia, Prórroga, Renegociación y Ultraactividad.....	165
3.3. Derechos fundamentales.....	165
3.4. Selección, contratación e ingreso al trabajo.....	166
3.4.1. Modalidades de contratación.....	166
3.4.2. Modalidades de la prestación de trabajo.....	170
3.4.3. Periodo de prueba.....	171
3.5. Clasificación profesional y ascensos.....	172
3.6. Formación profesional.....	172
3.7. Retribuciones.....	172
3.8. Tiempo de trabajo.....	174
3.8.1. Jornada de trabajo y descansos.....	174
3.8.2. Modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.....	175
3.8.3. Bolsa de horas extraordinarias.....	175
3.8.4. Adaptación y reducción de jornada.....	175
3.8.5. Organización y documentación del registro de jornada.....	176
3.8.6. Vacaciones anuales retribuidas.....	176
3.9. Permisos y excedencias.....	177
3.10. Modificación, suspensión del contrato y extinción del contrato.....	177
3.10.1. Movilidad geográfica.....	177
3.10.2. Movilidad funcional y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.....	178

3.11. Extinción del contrato.....	178
3.11.1. Dimisión de la persona trabajadora.....	178
3.11.2. Despidos objetivos.....	178
3.11.3. Jubilación forzosa.....	178
3.12. Regimen disciplinario.....	178
3.13. Derechos colectivos.....	179
3.13.1. Derecho de reunión.....	179
3.13.2. Derecho de sufragio pasivo.....	179
3.13.3. Comité Intercentro.....	179
3.13.4. Funciones y garantías de la representación en la empresa.....	179
3.14. Prevención de riesgos laborales.....	180
3.15. Materias sociales.....	180
3.15.1. Mejoras voluntarias de las prestaciones de seguridad social.....	180
3.15.2. Seguridad Social complementaria.....	180
3.16. Comision paritaria.....	181
3.17. Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.....	181

ANEXO NORMATIVO

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.....	185
2. LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL.....	187
3. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.....	191
4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	197
5. LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.....	213
6. ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.....	223
7. ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO.....	233
8. LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO.....	235
9. REGLAMENTO DE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	239
10. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	281
11. REGLAMENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	299
12. REGLAMENTO DE PLANES DE IGUALDAD.....	305
13. REGLAMENTO DE REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD.....	313
14. VI ACUERDO PARA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.....	331

PRESENTACIÓN

Jesús Cruz Villalón
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos*

La Guía de la negociación colectiva constituye una de las publicaciones más señeras de las que periódicamente viene difundiendo la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) desde hace ya más de 15 años, habiéndose convertido en un instrumento de enorme utilidad para el conocimiento de la situación de una institución tan central de nuestro sistema de relaciones laborales como es precisamente la negociación colectiva. En el marco de la atribución a esta CCNCC de una labor de desarrollo de un Observatorio de la Negociación Colectiva a la altura de 2005, sus vocales en representación de las asociaciones sindicales, de las organizaciones empresariales y de la Administración General del Estado, acordaron por unanimidad que el primer empeño de este observatorio era el de elaborar y difundir la Guía. A partir de su primera edición en 2006 se han venido sucediendo las diversas ediciones de esta Guía, como una cita periódica, con voluntad de actualización permanente y de servir de canal para dejar constancia de las diferentes novedades que se han venido produciendo a lo largo de este ya dilatado período de tiempo. La indiscutible buena acogida que ha recibido cada edición de la Guía ha permitido mantener el esfuerzo reiterado de su edición, de modo que a la presente de 2023 han precedido hasta un total de diez sucesivas versiones de la misma.

Después de más de tres lustros de vida de esta publicación, es de justicia destacar que tanto el diseño inicial de la obra como su reiterado proceso de revisión sucesiva ha tenido siempre hasta ahora como alma mater al profesor Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, que en el momento de arranque de la obra asumía al propio tiempo la condición de Presidente de esta Comisión Consultiva. Por ello, resulta necesario y oportuno expresar el profundo reconocimiento y agradecimiento al profesor Sala Franco por la idea y el empeño que le ha puesto durante tanto tiempo a la vitalidad y practicidad de este Guía, por cuanto que sin exageración se trata de una obra inigualable, reconocida por su calidad por expertos y profesionales de las relaciones laborales, que por su plenitud y variedad no puede encontrar publicación similar comparable en su contenido y rigurosidad.

Ha de dejarse constancia que desde la última edición de la Guía en 2018 hasta la que en estos momentos se prologa de 2023, ha transcurrido un inte-

rrégno mayor del deseable, pues desde la propia CCNCC estábamos detectando la importante carencia que se advertía por su ausencia.

Del mismo modo, esta pausa no ha dejado de tener su justificación. La Comisión Consultiva se ha tomado un período de reflexión, con vistas a agioronar la obra a los nuevos tiempos. En efecto, a nadie se le escapa que nos estamos moviendo en un mundo muy distinto del momento que determinó el surgimiento de la Guía, al extremo que el paso del tiempo no ha dejado de provocar la necesidad de repensar su diseño inicial. En lo concreto, varios elementos se han de considerar como especialmente destacados como para obligarnos a un cierto replanteamiento de la confección de la Guía, sin por ello renunciar a todo el bagaje logrado a partir de todas las ediciones precedentes.

En primer lugar, frente a una situación de partida en la que la regulación íntegra de la negociación colectiva se encontraba concentrada en el texto del Estatuto de los Trabajadores y algún que otro Reglamento de desarrollo del mismo, en estos momentos la extensión e intensificación del papel asignados a los convenios y acuerdos colectivos como institución central de nuestro sistema de relaciones laborales ha provocado una enorme dispersión de las normas y preceptos que de manera más o menos significativa establecen productos diversos de la negociación colectiva o bien contemplan remisiones del más diverso tenor a la intervención por parte de los convenios colectivos. Al propio tiempo, la relevancia que cobra hoy en día la jurisprudencia sobre la materia, hacen imposible una comprensión plena del sentido y alcance del marco normativo de la negociación colectiva, sin un apropiado conocimiento de las múltiples sentencias que se han dictado sobre la regulación vigente. De este modo, el primero de los retos a los que se tenía que enfrentar la nueva elaboración de la Guía era el de lograr ofrecer una referencia completa a toda la normativa y jurisprudencia que de manera directa incide sobre los procesos negociales y los contenidos de lo acordado a través de los mismos.

En segundo lugar, la irrupción de la digitalización y la prevalente consulta por los usuarios de estos textos a través de diversos portales y plataformas digitales, requería que, no sólo se pusiera a disposición de los destinatarios de la Guía todo el aparato normativo, jurisprudencial y documental en tomo a la negociación colectiva, en doble versión (una tradicional en papel y otra informatizada a través de la página web de la CCNCC), sino que se tomara nota de la necesidad de ofrecer un producto prevalentemente pensado para su consulta vía la red web lo más al día posible y adaptado a lo que supone una herramienta dúctil para la misma. En estos términos el siguiente desafío era el de aprovechar todas las ventajas de la digitalización, en términos tales que nos permita una actualización constante de sus contenidos. Ello se materializa en esta edición, en su versión digital en la introducción de todo un conjunto enlaces telemáticos, que permiten al usuario de esta herramienta un acceso directo y automático al texto de la concreta norma o precepto mencionados, de la específica sentencia citada o de cualquier otro documento en el que se apoye. Eso propicia como resultado una obra dinámica, que incluso se actua-

liza con automaticidad por vía de los enlaces. En definitiva, una de las primeras novedades que se presenta en esta nueva versión de la Guía es el de un recurrente uso de los enlaces telemáticos, al objeto de que quien efectúa la consulta pueda acceder directamente al texto legal, a la sentencia o al documento de referencia.

Conectado con lo anterior, a nadie se le escapa que la velocidad de los cambios y las novedades que se están produciendo en el mundo jurídico, no sólo porque los procesos decisionales políticos se aceleran, sino también porque la propia digitalización propicia un más fácil acceso a una información cada vez más completa, obliga a una puesta al día de este tipo de instrumentos. Los cambios legislativos, a través de normas de muy diverso contenido, incluso no de carácter estrictamente laboral, contienen constantes apelaciones a la negociación colectiva. La jurisprudencia permanentemente está aportando lecturas e interpretaciones novedosas del marco legal, los productos de la negociación colectiva se están diversificando, del mismo modo que cambian las orientaciones de las intervenciones de los procesos negociales. En gran medida un texto de estas características puede quedar inmediatamente desfasado apenas se ponga a disposición del público, de no diseñarse con pretensión de poderse actualizar a resultas de cuantas novedades vayan surgiendo. De ahí el compromiso que se asume de ofrecer una Guía viva, con posible actualización apenas se produzca una novedad relevante.

La obra también toma nota de la notable diversidad de productos negociales que se están produciendo en nuestro sistema de relaciones laborales, de los que resultaba obligado dejar puntual constancia. Por sólo citar el más destacado de ellos, se ha producido entre nosotros un importantísimo impulso de los Planes de igualdad entre trabajadoras y trabajadores, resultado de la negociación entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, en estos momentos en todas las organizaciones empresariales que alcanzan el umbral de los 50 trabajadores. El elevado número de los Planes de igualdad que se están acordando, la novedad que supone tanto el innovador proceso a través del cual se negocian, el impacto que han de tener las medidas pactadas a través de los Planes de igualdad, junto con la vigencia de una normativa específica reguladora de los mismos, obligaba a innovar decisivamente la Guía. El resultado es que esta nueva edición como novedad ofrece una información lo más completa posible de los Planes de igualdad, tanto del marco legislativo de esta nueva realidad como de la actividad interpretativa de la misma a la luz de la jurisprudencia dictada en aplicación de la nueva normativa.

Otra de las grandes aportaciones que presenta esta publicación, como valor añadido adicional, es la de ofrecer al lector una lectura comprensiva de la cada vez más rica y compleja relación que se establece entre la normativa laboral estatal y la negociación colectiva. En particular, cada vez resulta mayor el número de remisiones legales a la negociación colectiva que se pueden encontrar, al hilo de la regulación en la norma estatal de instituciones de lo más diversas. Destaca a estos efectos la variedad de técnicas jurídicas en estas re-

misiones, tanto por el tipo de producto negocial o ámbito negocial al que se remiten, como por el espacio más o menos amplio, más o menos limitativo, más o menos prohibitivo con el que se efectúan estas remisiones. Esa pluralidad técnica en el modo de llevar a cabo las remisiones obliga a afinar el sentido del espacio que se le desea otorgar o dificultar a la negociación colectiva. Desde este punto de vista, cabe afirmar que la presente Guía no se limita a una descripción aséptica de las remisiones que se detectan a lo largo de múltiples disposiciones y preceptos, sino que se pretende realizar una labor de comprensión de su alcance y consecuencias. En estos términos, la obra puede constituir un instrumento de indudable valía para los interlocutores sociales y expertos asesores de las organizaciones, con vistas a conocer el territorio y las fronteras dentro de las cuales se puede desenvolver cualquier proceso negocial.

Finalmente, la Guía mantiene un contenido tan tradicional de la misma como la de reflejar las buenas prácticas negociales que se vienen detectando en los contenidos pactados por los interlocutores sociales en los diversos convenios y acuerdos colectivos. Con este apartado relativo a las buenas prácticas se deja constancia de algunas cláusulas típicas presentes en nuestra realidad negocial y a su correcta interpretación, sin llegar a mencionar los concretos convenios colectivos en los que aparecen estas cláusulas, incluida la mención a contenidos que convendría desarrollar en el futuro. Se trata de dejar constancia de la capacidad de innovación, con resultados positivos para todas las partes, a través de cláusulas en los vigentes textos convencionales, cuya difusión puede tener gran utilidad, al efecto de que puedan funcionar como elemento referencial para otros convenios colectivos. En definitiva, se trata de describir lo que se considera hoy en día como buenas prácticas negociales, en la medida que pueden funcionar como vía de extensión de las mismas en otros ámbitos y niveles, naturalmente siempre desde la premisa de la plena autonomía y soberanía de los negociadores en cada una de las mesas de negociación.

No me resta sino felicitar a los autores de la obra por su buen hacer y por el esfuerzo de minuciosidad y detalle presente en todo su contenido, con la seguridad de que la misma seguirá constituyendo un referente informativo completo para quien quiera aproximarse al conocimiento de la negociación colectiva dentro de nuestro sistema de relaciones laborales.

Marzo 2023

Capítulo primero

EL MARCO REGULATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

1. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

1.1. La configuración constitucional del derecho a la negociación colectiva

El fundamento constitucional del derecho a la negociación colectiva se halla en el [art. 37.1 CE](#), según el cual: “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”. Del citado precepto se deducen tres elementos esenciales:

a) La negociación colectiva es un derecho de contenido laboral

El [art. 37.1 CE](#) reconoce el derecho a “la negociación colectiva laboral”; en consecuencia, la negociación debe versar sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales colectivas. No obstante, también puede tratar sobre cuestiones extralaborales, cuando tienen relación directa con las condiciones de trabajo (ayudas para estudios, ayudas para hijos e hijas o familiares, planes de pensiones, guarderías, comedores, etc.).

b) Los titulares del derecho a negociar son los representantes de las personas trabajadoras y las empresas o sus representantes.

El [art. 37.1 CE](#) no limita la capacidad de participar en la negociación colectiva a la representación sindical, sino que se refiere, en general, a “representantes de los trabajadores”, de ahí que la atribución de legitimación a la representación unitaria en su ámbito de actuación sea compatible con el precepto constitucional.

Así, en el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), la capacidad genérica de negociar convenios se atribuye, a dos tipos de representación, la sindical y la unitaria ([arts. 87 y 88 ET](#)). No obstante, en el empleo público, negociarán únicamente las organizaciones sindicales a que se refiere el [art. 33.1 del RD-Leg. 5/2015, de 30 de octubre](#), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP).

c) El convenio colectivo es un pacto con fuerza vinculante

En nuestro ordenamiento, dicha fuerza vinculante puede entenderse desde una doble perspectiva:

Como pacto, que genera obligaciones entre los sujetos negociadores y del que se deduce un deber implícito de cumplir lo pactado ([art. 1091 CC](#)).

Como norma, que se incorpora automáticamente a los contratos de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación con independencia de la voluntad individual de quien ostenta la titularidad de la empresa y las personas trabajadoras, no pudiéndose eludir, pero sí mejorar [[art. 3](#), [aptdos. 1. c\)](#), [3](#) y [5 ET](#)].

Como ha señalado la jurisprudencia [SSTS de 20 marzo 2009 ([ECLI:ES:TS:2009:1794](#)); 12 de diciembre de 2008 ([ECLI:ES:TS:2008:7512](#)); 23 diciembre 2008 ([ECLI:ES:TS:2008:7533](#)) y de 25 febrero 2009 ([ECLI:ES:TS:2009:1334](#))], “la fuerza vinculante que garantiza el artículo 37.1 de la Constitución puede ser tanto la que para los contratos establece el artículo 1091 del Código Civil, como la propia de las normas jurídicas que se deriva de las disposiciones generales del citado Código, y el Estatuto de los Trabajadores ha optado, con buenas razones, por reservar este tipo de eficacia a los convenios negociados cumpliendo las exigencias de su Título III en cuanto a la representatividad de los negociadores, el procedimiento de negociación y la publicidad, pues la eficacia normativa no es algo que pueda dejarse al margen de unas garantías mínimas”.

Según la doctrina constitucional, los acuerdos en masa alcanzados individualmente con las personas trabajadoras afectadas para establecer condiciones distintas a las pactadas en convenio colectivo, quiebran la fuerza vinculante del convenio colectivo [STC 225/2001, de 26 de noviembre ([ECLI:ES:TC:2001:225](#)); STC 105/1992, de 1 de julio ([ECLI:ES:TC:1992:105](#))].

1.2. Garantías constitucionales de la negociación colectiva

Por su ubicación en el texto constitucional (Título I, Cap. II, sección 2ª CE: “De los derechos y deberes de los ciudadanos”), el derecho a la negociación colectiva goza de las garantías previstas en el [art. 53.1 CE](#). Por tanto, vincula a todos los poderes públicos ([art. 53.1 CE](#)), y debe regularse por ley ordinaria ([art. 37.1](#) y [53.1 CE](#)), cuya compatibilidad con la Constitución puede plantearse mediante recurso ([art. 161.1.a\) CE](#)) o cuestión de inconstitucionalidad ([art. 163 CE](#)).

Puesto que el derecho a la negociación colectiva no está ubicado en la Sección 1ª (derechos fundamentales), la tutela jurisdiccional del mismo con carácter general no puede recabarse mediante un procedimiento preferente y sumario, ni cabe interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional contra la resolución que ponga fin a la vía jurisdiccional, salvo en el supuesto previsto en el párrafo siguiente.

Sin embargo, dado que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical [art. 2.2. d) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)], que tiene rango de derecho fundamental (art. 28.1 CE), la protección especial que el art. 53.2 CE depara a los derechos fundamentales se extiende al derecho a la negociación colectiva cuando es ejercido por los sindicatos. En consecuencia, las organizaciones sindicales podrán recabar la tutela de su derecho a la negociación colectiva por un procedimiento preferente y sumario [sea el regulado en los arts. 177 y ss Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS)], o aquel al que remita el art. 184 LRJS), y plantear recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional contra la resolución que ponga fin a la vía jurisdiccional (art. 161.1.b) CE).

La aplicación del marco normativo sobre negociación colectiva que se expondrá a continuación ha determinado el desarrollo de una robusta estructura de negociación colectiva cuyos datos, en términos cuantitativos y cualitativos, publican periódicamente tanto la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2. EFICACIA DEL CONVENIO COLECTIVO

2.1. Eficacia contraccual *versus* eficacia normativa

2.1.1. Eficacia contractual

Como pacto, el convenio genera obligaciones entre los sujetos negociadores. Su eficacia vinculante se deduce del deber de cumplir lo pactado (*pacta sunt servanda*), recogido en el derecho general de obligaciones (arts. 1089, 1091 y 1258 CC). Este es un rasgo que diferencia al sistema continental de relaciones laborales del derecho anglosajón, en el cual el convenio colectivo no posee fuerza vinculante, y su cumplimiento se deja en manos de la voluntad de las partes.

2.1.2. Eficacia normativa

Los convenios estatutarios gozan, además, de eficacia normativa, por lo que son fuente del Derecho del Trabajo. Se trata de una fuente normativa específica de este ámbito del ordenamiento jurídico. No obstante, son escasas las referencias legales a la naturaleza normativa del convenio colectivo [art. 3.3 ET; art. 5.1 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)].

En la jerarquía normativa ([art. 3.1.b\) ET](#)), el convenio colectivo se halla por debajo de las normas legales y reglamentarias, por lo que el convenio no puede contradecir lo establecido en normas de carácter imperativo o prohibitivo, ni empeorar los mínimos de derecho necesario establecidos en las normas legales ([art. 3.3 ET](#)). Tradicionalmente, se ha visto en el convenio un instrumento para la mejora de las condiciones de trabajo. Sin embargo, las sucesivas reformas han mermado esta función, al precisar que el convenio posterior deroga en su integridad al convenio anterior ([arts. 82.4 y 86.4 ET](#)), permitiendo, por tanto, que el nuevo convenio empeore las condiciones establecidas en el anterior. Adicionalmente, en algunos casos, se prohíbe al convenio mejorar lo establecido legalmente (v.gr. [art. 12.5.c\) ET](#)).

La aplicación del convenio colectivo a los contratos de trabajo se produce, además, con independencia de la voluntad individual de quienes los suscriben. El contrato de trabajo no puede empeorar pero sí mejorar lo previsto en el convenio colectivo [[art. 3.1. c\) ET](#)]. El veto a la posibilidad de incluir en el contrato condiciones de trabajo inferiores a la establecidas en el convenio colectivo se extiende a los denominados acuerdos individuales en masa, aun cuando fueran suscritos por la totalidad de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación (STC 225/2001, de 26 de noviembre – [ECLI:ES:TC:225:2001](#)).

Corolario de la naturaleza normativa del convenio colectivo, es que lo establecido en el mismo se impone directa y automáticamente sobre las relaciones laborales individuales incluidas en su ámbito de aplicación, sin necesidad de incorporación expresa al clausulado del contrato de trabajo por las partes de este.

Otra consecuencia de la eficacia normativa del convenio colectivo es la irrenunciabilidad por parte de la persona trabajadora de los derechos reconocidos como indisponibles en el mismo, de igual forma que se establece respecto de los establecidos por disposiciones legales de derecho necesario. Por ello, se considera nula la renuncia de los derechos establecidos como indisponibles en convenio colectivo ([art. 3.5 ET](#)).

En aplicación del principio de publicidad de las normas ([art. 9.3 CE](#); [art. 2.1 CC](#)), se establece la obligación de publicación del convenio colectivo en el boletín oficial correspondiente ([art. 90.3 ET](#)), de suerte que dicha publicación es requisito para que el mismo alcance eficacia normativa. A partir de este momento, rige el principio *iura novit curia* que, entre otras manifestaciones, libera de la obligación de probar la vigencia del convenio y la literalidad de su contenido ante los órganos jurisdiccionales.

Por lo demás, las sentencias que contravengan lo establecido en convenio colectivo estatutario, pueden ser recurridas en suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia o en casación ordinaria ante el Tribunal Supremo, por infracción de ley [[arts. 193.c\) y 207.e\) LRJS](#)].

2.2. Eficacia general versus eficacia limitada

2.2.1. Eficacia personal *erga omnes*

A tenor del [art. 82.3 ET](#), los convenios obligan a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, aunque no pertenezcan a las asociaciones empresariales u organizaciones sindicales firmantes.

Con todo, debe advertirse que la eficacia general se predica respecto del contenido normativo del convenio, no de las cláusulas obligacionales, que vinculan únicamente a los sujetos firmantes.

La eficacia personal del convenio viene referida al colectivo incluido en el ámbito subjetivo de aplicación del convenio. Puesto que las partes negociadoras representan a toda la unidad de negociación, en principio, el convenio se aplicará a dicha unidad en su integridad, salvo que se deduzca lo contrario del propio convenio o de la concurrencia con otro de ámbito inferior que tenga prioridad aplicativa según las normas de concurrencia establecidas en el [art. 84 ET](#).

A este respecto, conviene recordar que las partes gozan de libertad para determinar el ámbito aplicativo del convenio ([art. 83.1 ET](#)). Pueden, por tanto, reducir su ámbito excluyendo determinadas localidades, empresas o categorías de trabajadores ([STS 10/2020, de 9 de enero – ECLI:ES2020:188](#)), siempre que dicha exclusión no obedezca a motivos discriminatorios (cual sería el caso de la exclusión de los contratos de duración determinada, a tiempo parcial o con antigüedad inferior a una determinada, o contratados con cargo a una subvención [STS 401/2020, de 22 de mayo – ECLI:ES:TS:2020:1496](#)).

La opción por la eficacia personal general y no limitada justifica el alto grado de representatividad exigido a los sujetos negociadores del convenio estatutario. Dicha representatividad se refiere al momento de constitución de la mesa negociadora, pues el Estatuto de los Trabajadores únicamente exige los presupuestos subjetivos de legitimación en el momento de la constitución de la mesa negociadora ([STS 631/2021, de 16 de junio – ECLI:ES:TS:2021:2996](#)). En consecuencia, la disminución del porcentaje de representatividad durante la negociación no comportaría la pérdida de la eficacia *erga omnes*.

2.2.2. Excepciones a la eficacia *erga omnes* del convenio colectivo

Las sucesivas reformas del Título III ET han afectado al principio de eficacia personal general del convenio colectivo, contenida en el primer párrafo del [art. 82.3 ET](#), admitiendo determinadas excepciones a la obligatoriedad del convenio con el objetivo de favorecer la flexibilidad laboral. Dichas reformas, introducidas y justificadas en un contexto de crisis económica, han afectado sin embargo de forma permanente al modelo legal de negociación colectiva suscitando la crítica de un sector doctrinal. Y ello, de un lado, porque vienen

a erosionar la fuerza vinculante del convenio, que el art. 37.1 CE ordena garantizar; y, de otro, porque, por la vía de la excepción, invierten la regla general de eficacia *erga omnes*.

A) Inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo vía art. 82.3 ET

El art. 82.3 ET autoriza la inaplicación de determinadas materias reguladas en el convenio empresarial o sectorial en una empresa incluida en su ámbito, siempre que se justifique la medida en alguna de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas contempladas en dicho precepto y se siga el procedimiento establecido a tal fin.

Las materias susceptibles de inaplicación son: jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (art. 82. 3, párr.3º). Quedan excluidas del mecanismo de inaplicación del convenio, las previsiones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

En lo que concierne al procedimiento de inaplicación del convenio, el art. 82.3 ET contempla, en primer lugar, la necesaria apertura de período de consultas, con la representación legal de las personas trabajadoras (según las reglas de legitimación previstas en el art. 41.4 ET). Si el período de consultas finaliza con acuerdo, se comunicará a la comisión paritaria del convenio. Dicho acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, así como su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso contrario, cualquiera de las partes puede acudir a la comisión paritaria del convenio, que habrá de resolver en el plazo de siete días. Si no se solicita su intervención o la comisión no alcanzara un acuerdo, las partes deberán acudir a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el art. 83 ET (VI ASAC o acuerdo aplicable en la respectiva Comunidad Autónoma).

Cuando no sean de aplicación dichos mecanismos, o no se haya logrado una solución a través de los mismos, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la discrepancia a la CCNCC o al órgano equivalente de la Comunidad Autónoma, en función del ámbito territorial del convenio que se trata de inaplicar. Estos órganos podrán adoptar la decisión en su propio seno o someter la controversia a arbitraje, en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

El acuerdo o decisión resultante de este procedimiento tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

B) Acuerdo de inaplicación del convenio colectivo de la empresa cedente a las personas trabajadoras cedidas

También cabe considerar como excepción a la eficacia general de los convenios la posibilidad que contempla el [art. 44.4 ET](#) de que, en caso de sucesión de empresa, se acuerde la inaplicación del convenio colectivo de la empresa cedente a las personas afectadas por la transmisión.

Dicho acuerdo tiene por finalidad, evitar la duplicidad de convenios en la empresa: el aplicable a las personas trabajadoras cedidas, a quienes, de conformidad con el [art. 44.1 ET](#) han de respetarse los derechos (incluidos los establecidos en convenio colectivo) de que gozaban en la empresa cedente; y el aplicable al resto de las personas trabajadoras de la empresa cesionaria. Para ello, se acuerda la sustitución del convenio colectivo que en la empresa cedente se viniera aplicando a las personas trabajadoras cedidas, por un acuerdo cuyo objeto es la homogeneización de su estatuto jurídico al del resto del personal de la empresa subrogada.

El citado acuerdo de homogeneización se suscribirá, una vez consumada la sucesión, entre la representación de las personas trabajadoras cedidas y la empresa cesionaria. Dicho acuerdo regirá interinamente las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas, hasta que expire la vigencia del convenio aplicable a la empresa cedente o hasta que entre en vigor un nuevo convenio en la empresa cesionaria, ya de aplicación a toda la plantilla, incluidas las personas afectadas por la cesión.

3. TIPOLOGÍA DE ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

3.1. Convenios estatutarios

El convenio colectivo constituye el fruto más importante del “derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios”, contemplado en la Constitución Española ([art. 37.1 CE](#)). El [art. 82.1 ET](#) recoge una definición legal de convenio colectivo, según la cual “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”.

El desarrollo legislativo del [art. 37.1 CE](#) (“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral...”) está constituido básicamente por el [Título III ET \(arts. 82 a 92\)](#), que establece las pautas a las que debe sujetarse la negociación colectiva en lo que concierne al ámbito del convenio ([art. 85.3 ET](#)), a la capacidad para negociar ([arts. 87 y 88 ET](#)), al contenido y límites de los acuerdos ([art. 85.1 ET](#)), al procedimiento a seguir ([arts. 88 y 89 ET](#)), y a los requisitos formales (forma escrita, registro, depósito y publicación) ([art. 90 ET](#)).

Asimismo, en otros preceptos del ET [arts. 3, 4.1.c); así como numerosas remisiones a lo pactado en convenio a lo largo de los Títulos I y II] y de la LOLS [art. 6.3.b)] existen reglas sobre la jerarquía de fuentes del Derecho del Trabajo, el contenido del convenio, las competencias y funcionamiento de la representación unitaria, y la legitimación de los sindicatos.

Los convenios que se ajustan a las citadas reglas del Título III del ET (llamados, por ello, convenios “estatutarios”) gozan de un trato preeminente, ya que, como se ha señalado, poseen eficacia normativa, por tanto, son fuente del Derecho del Trabajo. Tienen, además, eficacia personal general o *erga omnes*, pues vinculan a todos las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación (art. 82.3 ET), aun cuando no estén afiliadas a las organizaciones firmantes del convenio. No obstante, el ET admite determinadas excepciones a esta eficacia general, permitiendo que el convenio se inaplique a determinados colectivos incluidos inicialmente en su ámbito, respecto de las condiciones, supuestos y procedimiento previstos en el art. 82.3 ET.

Por último, conviene señalar que el convenio colectivo estatutario no es en nuestro Derecho la única forma de regulación de las condiciones de trabajo (STS de 22 de julio de 2013, rec. 106/2012 - [ECLI:ES:TS:2013:4352](#)). Existen otros productos de la autonomía colectiva, como los convenios extraestatutarios, los acuerdos de empresa, los acuerdos interprofesionales, los acuerdos sobre materias concretas (sobre negociación colectiva; sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos, etc.) y los pactos sociales, estos últimos alcanzados por organizaciones sindicales y patronales, y en su caso por el Gobierno, en el marco de la concertación y el diálogo social. A diferencia de los anteriores, los acuerdos de interés profesional, alcanzados entre las organizaciones sindicales o las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes y las empresas-cliente, conforme a lo previsto en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (arts. 3.2 y 13 y concordantes), no poseen la naturaleza de convenios colectivos.

3.2. Convenios extraestatutarios

Por contraposición a los convenios estatutarios, se ha denominado “extraestatutario” al convenio que no se ajusta a las reglas contenidas en el Título III sobre legitimación, mayorías y procedimiento de negociación del convenio colectivo.

3.2.1. Validez de los convenios extraestatutarios

La doctrina constitucional (STC 108/1989, de 8 de junio - [ECLI:ES:TC:1989:108](#)) y de la Sala Cuarta del TS [v.gr. STS de 20 marzo 2009, rec. 1923/2008 - [ECLI:ES:TS:2009:1794](#)] ha validado la existencia de

estos acuerdos al margen del ET. Dichos pactos tendrían fundamento directo en el art. 37.1 CE que no sujeta a exigencias concretas de representatividad la facultad de negociación de las organizaciones sindicales. De otro lado, el derecho genérico a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, conforme al [art. 2.2.d\) LOLS](#). Así pues, un convenio extraestatutario puede ser válido, aunque no tenga la preeminencia (eficacia normativa y *erga omnes*) que se otorga a los convenios que cumplen con las exigencias previstas en el Título III, siempre que no conculque la Constitución u otras normas del ordenamiento jurídico.

3.2.2. Naturaleza contractual

En primer término, los convenios colectivos extraestatutarios, ya sea porque los sujetos negociadores no poseen legitimación suficiente, porque no se adopta por mayoría, porque no se sigue el procedimiento establecido al efecto en el ET, o porque no son objeto de registro, depósito y publicación, carecen de eficacia normativa.

Los convenios extraestatutarios tienen, eficacia meramente contractual (STS de 20 marzo 2009, rec. 1923/2008 - [ECLI:ES:TS:2009:1794](#)). En efecto, al igual que los contratos, su eficacia obligatoria deriva “del reconocimiento de la eficacia de la voluntad plasmada en los art. 1254 a 1259 del Código Civil” (STS de 22 de julio de 2013, rec. 106/2012 - [ECLI:ES:TS:2013:4352](#)).

La diferente eficacia afecta al procedimiento previsto para la inaplicación o modificación de su contenido, pues respecto de los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto solo podrá producirse mediante acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras y respecto a las materias que autoriza el [art. 82.3 ET](#). Por el contrario, la modificación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio extraestatutario puede ser modificada por el empresario, una vez finalizado el período de consultas que establece el [art. 41.4 ET](#), tanto si existe acuerdo como si no (STS de 22 de julio de 2013, rec. 106/2012 - [ECLI:ES:TS:2013:4352](#)).

Puesto que carece de eficacia normativa, la relación de concurrencia entre un convenio extraestatutario y otro estatutario no se resuelve conforme al principio de norma más favorable ([art.3.3 ET](#)), sino en aplicación del [art. 3.1.c\) ET](#) que reconoce preferencia aplicativa a las condiciones más favorables (STS de 22 de julio de 2013, rec. 106/2012 - [ECLI:ES:TS:2013:4352](#)).

De otro lado, el convenio extraestatutario carece de ultraactividad (STS de 11 de julio de 2007, rec. 94/2006 - [ECLI:ES:TS:2007:5754](#)). Pero el término de su vigencia no impide la conservación de las condiciones adquiridas en atención a una regulación de origen contractual, de acuerdo con la doctrina de la condición más beneficiosa. La condición se ha incorporado al vínculo contractual y no queda eliminada por la entrada en vigor de una regulación procedente de otro orden normativo, aunque, como señala la jurisprudencia, tenga que adaptarse a él.

Otras consecuencias de la falta de eficacia normativa del convenio extraestatutario son la inaplicación del principio *iura novit curia*, siendo por ello necesaria su identificación y aportación a juicio, así como la ineptitud de este tipo de convenios para fundar un eventual recurso de casación basado en infracción legal (STS 542/2017, de 21 de junio - [ECLI:ES:TS:2017:2629](#)).

3.2.3. Eficacia personal limitada

Por otra parte, mientras los convenios colectivos estatutarios se aplican a todos los sujetos comprendidos en su campo de aplicación, hayan o no estado efectivamente representados en su negociación y acuerdo, el convenio extraestatutario, carece de dicha eficacia general, en la medida en que su aplicación queda limitada a las partes que lo concertaron, a las personas trabajadoras y a las empresas que, en virtud de la afiliación, cabe entender representadas por las organizaciones firmantes del convenio y a los que, en su caso, se adhieren a su regulación (STS de 25 enero 1999, rec. 1584/1998 - [ECLI:ES:TS:1999:291](#)).

3.3. Acuerdos de empresa

Los acuerdos de empresa constituyen pactos alcanzados entre la representación unitaria o sindical en la empresa y la empresa, para regular determinadas condiciones en los casos previstos por el propio ET, sin las formalidades que requiere la negociación de un convenio colectivo.

El ET remite la regulación de determinadas materias al acuerdo de empresa en defecto de previsión en convenio colectivo estatutario en los siguientes supuestos:

- Sistema de clasificación profesional ([art. 22.1 ET](#)).
- Sistema de ascensos ([art. 24.1 ET](#)).
- Elaboración del modelo recibo de salarios ([art. 29.1.3º ET](#)).
- Distribución irregular de la jornada anual ([art. 34.2 ET](#)).
- Compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada ([art. 34.2 ET](#)).
- Fijación de una jornada diaria superior a nueve horas de trabajo ordinario ([art. 34.3 ET](#)).
- Fijación del mes de abono de segunda gratificación extraordinaria ([art. 31 ET](#)).
- Derechos de las víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo 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; derecho a realizar su trabajo a distancia o a dejar de hacerlo (art. 37.8 ET).
- Inaplicación del convenio colectivo de la empresa cedente a las personas trabajadoras cedidas (art. 44.4 ET).
 - Reducción de la representación unitaria para acomodarla a la plantilla de la empresa, en caso de disminución significativa de esta (art. 67.1 ET)
 - Inaplicación del convenio, según lo previsto en el art. 82.3 ET.

La negociación, aprobación y publicación de los acuerdos de empresa no requiere el cumplimiento de lo dispuesto en el Título III del ET para los convenios colectivos (STS de 22 de julio de 2013, rec. 106/2012 - ECLI:ES:TS:2013:4352). Ahora bien, puesto que estos acuerdos vienen a sustituir al convenio y afectan a todo el personal de la empresa, deben negociarse por los sujetos legitimados para negociar un convenio estatutario de empresa por el art. 87.1 ET.

3.4. Acuerdos interprofesionales

3.4.1. Caracterización general

El art. 83.2 ET contempla la posibilidad de que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, alcancen acuerdos interprofesionales o intersectoriales, esto es, de aplicación general para todos los sectores de actividad, destinados a estructurar la negociación colectiva, atribuyendo la negociación de concretas condiciones laborales en los distintos ámbitos territoriales.

Asimismo, los referidos acuerdos interprofesionales podrán fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, en cuyo caso no resultarán de aplicación las previstas en el art. 84 ET, excepción hecha de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas a que se refiere el art. 87.1 ET, toda vez que el art. 84.2 ET señala que los acuerdos y convenios interprofesionales no podrán disponer de dicha prioridad aplicativa.

De conformidad con el art. 83.3 ET, estos acuerdos tendrán el tratamiento previsto para los convenios colectivos, de ahí que resulten de aplicación las reglas sobre negociación previstas en el Título III del ET, hallándose sujetos a registro, depósito y publicación (art. 2.1 RD 713/2020).

Ahora bien, en lo que concierne a su eficacia jurídica, la jurisprudencia no considera equiparables los acuerdos interprofesionales a los convenios colectivos. Y ello porque, puesto que se trata de acuerdos que contienen reglas sobre la negociación colectiva (“convenios para convenir”), se hallan dirigidos a los sujetos negociadores del convenio, por lo que carecen de eficacia normativa directa sobre las relaciones individuales. En consecuencia, su plena efectividad se halla condicionada a la incorporación de sus reglas en los convenios

de ámbito de ámbito (funcional o territorial) inferior (STS 16 de junio de 1989 - [ECLI:ES:TS:1989:3600](#)).

3.4.2. Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva

Al amparo del [art. 83.2 ET](#), desde el año 1997, se han alcanzado sucesivos acuerdos interconfederales en materia de negociación colectiva: los primeros denominados Acuerdos para la Negociación Colectiva, y, a partir de 2010, Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). La principal finalidad de estos acuerdos es introducir recomendaciones sobre la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia entre convenios, señalando qué materias deben ser negociadas en cada ámbito de negociación (art. 83.2, párrafo 2º), así como establecer directrices básicas sobre los contenidos de los convenios colectivos.

El último de estos acuerdos hasta la fecha, [IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva](#) (BOE de 18 de julio de 2018), para los años 2018, 2019 y 2020, fue suscrito, con fecha 5 de julio de 2018, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y por la Unión General de Trabajadores (UGT), siendo sus objetivos la creación de empleo, la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas, y la lucha contra la economía sumergida.

Entre las medidas que el citado Acuerdo contemplaba, cabe destacar: 1) la fijación del salario mínimo por convenio en 1.000 euros en 2020, medida especialmente destinada a mejorar las precarias condiciones laborales que afectan en mayor medida a las mujeres y los jóvenes; 2) el impulso del diálogo social tripartito, secundado por un amplio consenso parlamentario, como base de las futuras reformas laborales; 3) la lucha contra la discriminación laboral y social, la brecha salarial, el acoso o la violencia de género; 4) la recuperación del empleo, con especial referencia al juvenil; 5) y la introducción en convenios y acuerdos sectoriales, de cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva y concurrencia entre convenios. Si bien la vigencia del IV AENC expiró el 31 de diciembre de 2020, hasta la fecha de finalización de esta guía, no se ha alcanzado el V AENC.

Entretanto, tras un arduo proceso de diálogo social, el 23 de diciembre de 2021, el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME lograron un acuerdo que sirvió de base al [Real Decreto-ley 32/2021](#), de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que introdujo una importante reforma laboral en materia de contratación temporal y fija-discontinua, subcontratación de obras o servicios, expedientes temporales de empleo, ultraactividad y concurrencia de los convenios.

Y en 2022, se alcanzó el SMI mensual de 1000 euros, otro de los objetivos del IV AENC. No obstante, la siguiente edición del AENC tendrá que atender la necesidad de una mejora sustancial de los salarios, de forma que el incremento de la inflación no afecte de forma drástica el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, e introducir las orientaciones precisas para la elaboración de los planes de igualdad y la consecución de una igualdad retributiva real.

Junto a estas cuestiones, el V AENC está llamado a señalar los criterios guía para la negociación de aquellos aspectos que la reforma laboral de 2021 ha remitido a los convenios colectivos, fundamentalmente en lo que concierne a la contratación temporal y al trabajo fijo discontinuo.

Otro reto pendiente de la negociación colectiva, sobre el que también debería pronunciarse el AENC, es la introducción de medidas de flexibilidad interna (v.gr. en materia de jornada) que atiendan también a las necesidades de formación y conciliación de las personas trabajadoras.

Asimismo, debería promover soluciones negociadas al impacto de la digitalización y de las nuevas tecnologías en la actividad productiva, y procurar la consolidación del trabajo a distancia. En relación con lo anterior, urge la introducción de pautas para que los convenios colectivos contemplen criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por los despidos colectivos que no se centran en las personas de mayor edad, y establezcan la previa obligación de las empresas de proporcionar acciones formativas, de recualificación y, cuando sea posible, recolocación.

Por último, las previsiones de los futuros AENC habrán de contribuir a las estrategias sobre transición ecológica, introduciendo la necesidad de que los convenios colectivos recojan cláusulas para fomentar la responsabilidad social en dicho ámbito y, de otro lado, plantear soluciones a la incidencia de las políticas públicas en materia energética y medioambiental en el mercado de trabajo.

3.5. Acuerdos sobre materias concretas

3.5.1. Caracterización general

Según el [art. 83.3 ET](#), las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, pueden elaborar acuerdos sobre materias concretas. Ejemplo de estos acuerdos sobre materias concretas son los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua, el [Acuerdo Nacional de Formación](#), el [Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas](#), el [Acuerdo sobre cobertura de vacíos](#) y los sucesivos Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos, tanto nacionales como autonómicos, a los que se dedica el siguiente apartado.

Estos acuerdos tendrán el tratamiento previsto para los convenios colectivos ([art. 83.3 ET](#)), de ahí que resulten de aplicación las reglas sobre negocia-

ción previstas en el Título III del ET, hallándose sujetos a registro, depósito y publicación (art. 2.1 RD 713/2020).

Dichos acuerdos tienen, en principio, eficacia normativa y eficacia general, salvo que el propio acuerdo condicione su aplicación efectiva a la adhesión previa del sector o de la empresa.

3.5.2. Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos

La solución extrajudicial puede llevarse a cabo mediante procedimientos de mediación y arbitraje pactados en acuerdos interprofesionales sobre materias concretas, según lo previsto en el art. 83.3 ET, como el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (BOE de 23 de diciembre de 2020), o los acuerdos suscritos en el ámbito de cada Comunidad Autónoma:

- Andalucía: Acuerdo sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), suscrito el 7 de enero de 2015, y publicado mediante Resolución de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral (BOJA, 25 de abril de 2016).
- Aragón: IV ASECLA, suscrito el día 2 de mayo de 2013, y publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de mayo de 2013 (BOA 113, 11 de junio de 2013).
- Asturias: Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA), publicado mediante Resolución de la Consejería de Industria y Empleo, de 20 de octubre de 2003 (BOPA, 10 de noviembre de 2003).
- Cantabria: VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI-AICRECL), fue suscrito en fecha 22 de junio de 2010, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo y Empleo de 5 de julio de 2010 (BOC, 14 de julio 2010).
- Castilla-La Mancha: III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM), suscrito el 9 de diciembre de 2013, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de 5 de marzo de 2014 (Diario Oficial de Castilla-La Mancha, 20 de marzo de 2014)
- Castilla y León: III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (III ASACL), firmado el 6 de abril de 2017 y publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de 10 de abril de 2017 (BOCYL, 12 de abril de 2017).
- Cataluña: Acuerdo Interprofesional de Catalunya para los años 2018-2020 (AIC), suscrito el 24 de julio de 2018, y publicado me-

- diante Resolución del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de 4 de septiembre de 2018 (DOGC, 7 de septiembre de 2018).
- Comunidad Valenciana: VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana ([VI ASAC-CV](#)), suscrito el 12 de septiembre de 2017, y publicado mediante Resolución de 26 de octubre de 2017 de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral (DOGV nº 8166 de 9 de noviembre de 2017).
 - Extremadura: Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura ([ASEC-EX](#)), suscrito el 4 de marzo de 1998 (DOE de 16 de abril de 1998).
 - Galicia: Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo ([AGA](#)), suscrito el 28 de noviembre de 2019 y publicado por Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Secretaría General de Empleo (DOG, de 12 de febrero de 2020).
 - Islas Baleares: II Acuerdo Interprofesional sobre Renovación y Potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares ([II TAMIB](#)), suscrito el 12 de enero de 2005 y publicado mediante Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 24 de enero de 2005 (BOIB de 3 de febrero de 2005).
 - Islas Canarias: [Acuerdo Interprofesional Canario](#) por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, suscrito el 21 de mayo de 2004, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de junio de 2004 (BOC de 30 de julio de 2004).
 - La Rioja: [Acuerdo Interprofesional de La Rioja](#) de 23 de noviembre de 1994, publicado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de 14 de diciembre de 1994 (BOR, de 31 de diciembre de 1994).
 - Madrid: [II Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos en la Comunidad de Madrid](#), firmado el 11 julio de 2018, y publicado mediante Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo (BOCM, de 8 de agosto de 2018).
 - Navarra: [Revisión del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra](#), suscrito el 25 de noviembre de 2013, y publicado mediante Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos (BON de 23 de enero de 2014).
 - País Vasco: III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales, suscrito el 16 de febrero de 2000 ([PRECO- III](#)) (BOPV, de 4 de abril de 2020)
 - Región de Murcia: III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales para la Región ([III ASECMUR](#)), suscrito el 8 de octubre

de 2020, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Dialogo Social y Bienestar Laboral, de 14 de enero de 2021 (BORM, 27 de enero 2021) que prevé su aplicación a los conflictos laborales individuales, y del trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante, TRADE).

El ASAC-VI tiene por objeto el desarrollo de un sistema de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales, y el impulso de la negociación colectiva. A tales efectos, se someterán a los procedimientos que en dicho acuerdo se establecen, entre otros, los siguientes conflictos:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la preceptiva intervención de las comisiones paritarias, a la que se refieren los arts. 85.3.e) y 91.3 de la LET, en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos
- b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo, un acuerdo colectivo o un pacto colectivo que conlleven su bloqueo
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, transmisión de empresas, suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada, despido colectivo o inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo
- e) Conflictos que motiven la convocatoria de una huelga o servicios de seguridad y mantenimiento durante la celebración de una huelga

Quedan excluidos de este acuerdo los conflictos en materia de Seguridad Social y aquellos otros cuyo conocimiento corresponda a los sistemas autonómicos de solución de conflictos.

Puesto que el ASAC-VI y los Acuerdos autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos poseen la naturaleza de los acuerdos previstos en el art. 83.3 ET, constituyen un producto de la autonomía colectiva, que recibe el tratamiento establecido en el ET para los convenios colectivos -legitimación complementaria, procedimiento para negociar, mayoría requerida para su adopción, requisitos formales sobre registro depósito y publicación, y reglas sobre aplicación e interpretación, así como impugnación judicial- en el Título III E).

Corolario de la referida naturaleza jurídica es su eficacia jurídica normativa, y su aplicabilidad automática y directa, así como la eficacia personal gene-

ral o *erga omnes* del Acuerdo (art. 3.2 VI ASAC). Así lo ha entendido respecto del ASECIaSTS de 22 de septiembre de 1998, rec. 5037/1997 (ECLI:ES:TS:1998:5276) (igualmente, la STS de 30 de enero de 1999, rec. 1477/1998 - ECLI:ES:TS:1999:507, declara la eficacia personal *erga omnes* del Acuerdo andaluz). En consecuencia, no será necesaria la ratificación o adhesión a un Acuerdo sobre materias concretas por parte de los sujetos legitimados en los sectores de actividad incluidos en su ámbito de aplicación, ni la inclusión de su contenido en los convenios colectivos suscritos en dicho ámbito. No obstante, las partes contratantes pueden condicionar la aplicación de estos Acuerdos a su ratificación posterior, en cuyo caso se podría cuestionar su eficacia normativa.

Respecto de la naturaleza obligatoria o facultativa de los procedimientos, en el ámbito estatal, el ASAC-VI establece, como regla general, que la mediación es facultativa, si bien en los supuestos contemplados en el art. 13.6 tendrá carácter obligatorio. Respecto del arbitraje, será obligatorio acudir a dicho procedimiento, en los siguientes supuestos [art. 9.1.b) ASAC VI]:

- a) En caso de renovación de un convenio colectivo denunciado, una vez superados los plazos máximos de negociación recogidos en el propio convenio colectivo sin haberse alcanzado acuerdo, cuando así se haya establecido de forma expresa en el mismo.
- b) En aquellos otros supuestos que estén previstos en convenio colectivo.

Para conocer qué tipo de conflictos pueden o deben someterse a estos procedimientos, es preciso acudir al texto de cada uno de los acuerdos. Inicialmente, estos procedimientos solo resolvían conflictos colectivos, aunque en la actualidad muchos sistemas prevén la resolución de conflictos laborales individuales (v.gr. Andalucía, Baleares, Cantabria, Cataluña, La Rioja, Madrid, Murcia), e incluso a la resolución de conflictos que afectan al trabajo autónomo económicamente dependiente (Madrid y Murcia).

Tanto el acuerdo de mediación como el laudo arbitral tendrán la eficacia de los convenios estatutarios, salvo cuando el acuerdo o el compromiso arbitral haya sido adoptado por sujetos carentes de legitimación para negociar el convenio, en cuyo caso tendrán eficacia limitada (arts. 12 y 25 ASAC VI).

3.6. Diálogo social

Una de las manifestaciones más importantes del diálogo social es la legislación negociada resultante de los acuerdos tripartitos alcanzados entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el gobierno. Un reciente ejemplo de ello son los cinco Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), logrados durante la pandemia que han dado lugar a buena parte de la normativa de urgencia aprobada por el gobierno para mitigar los efectos de la crisis sanitaria en las familias, las personas trabajadoras y las empresas, evitando la destrucción masiva de empleos. El último de estos

acuerdos, el V ASDE, firmado por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME y por los sindicatos más representativos CCOO y UGT, dio lugar al [Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo](#), sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de las personas trabajadoras autónomas.

3.7. La negociación colectiva y el diálogo social en la Unión Europea

De conformidad con lo establecido en el art. 155 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea ([DOUE de 30 de marzo de 2010](#)) el diálogo entre interlocutores sociales europeos podrá conducir al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos. La aplicación de estos acuerdos podrá dejarse en manos de los propios interlocutores sociales, por lo que suelen denominarse acuerdos libres. El fomento del diálogo social y de la negociación colectiva en la UE ha permitido la consecución de numerosos acuerdos durante los últimos años que, sin voluntad de sustituir el sistema de negociación colectiva estatal en su tarea de fijación de condiciones de trabajo, han contribuido a impulsar el desarrollo de distintos tipos de acuerdos libres, de ámbito empresarial y sectorial

En primer lugar, las relaciones laborales que se desarrollan en el marco de las empresas transnacionales ha permitido la celebración de numerosos [Acuerdos Marco Europeos](#), cuya experiencia ha sido señalada por las instituciones de la UE, en distintos documentos y, en particular, en la [Resolución del Parlamento Europeo](#), de 12 de septiembre de 2013, sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional. La existencia de estructuras de representación de carácter transnacional en este tipo de empresas, a partir de la aplicación de las Directivas sobre el [Comité de Empresa Europeo](#) (Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo) y sobre la implicación de las personas trabajadoras en la [Sociedad Europea](#) (Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre) ha facilitado sin duda la concreción de dichos acuerdos y su aplicación efectiva.

En segundo lugar, y también dentro de esta categoría de acuerdos libres, se han producido importantes acuerdos de ámbito general sobre materias concretas como el teletrabajo (2002), estrés laboral (2004), acoso y violencia en el trabajo (2007) y sobre mercados de trabajo inclusivos (2010)

Por otra parte, el art. 155.2 TFUE prevé, a petición conjunta de los firmantes del acuerdo europeo, el fortalecimiento de la eficacia de estos acuerdos mediante la adopción de una Directiva, en aquellas materias en las que la UE posee competencias. Forman parte de esta tipología de acuerdos reforzados, tanto algunos acuerdos de ámbito sectorial que fijan condiciones de trabajo mínimas en actividades que poseen algún tipo de componente transnacional, como es el caso de la [aviación civil](#) (Directiva 2000/79/CE, de 27 de noviembre), [servicios transfronterizos de ferrocarriles](#) (Directiva

2005/47/CE, de 18 de julio), transporte marítimo (Directivas 2009/13, 2009/21 y 2013/54), pesca (Directiva 2017/159, de 19 de diciembre de 2016), como aquellos otros acuerdos sobre condiciones de trabajo de ámbito general, como el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio), o el trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997).

Por otra parte, distintas directivas establecen previsiones en materia de negociación colectiva que afectan aspectos relacionados con la determinación del convenio colectivo aplicable, como es el caso de la directiva sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios (Directiva 2018/957, de 28 de junio), con el mantenimiento de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo en caso de transmisión de empresa (Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo), con la información sobre el convenio colectivo aplicable (Directiva 2019/1152, de 20 de junio) y con el salario mínimo adecuado (Directiva 2022/2041, de 19 de octubre).

Desde otra perspectiva, el art. 153.3 TFUE permite también a los Estados miembros confiar la transposición de directivas mediante acuerdo, práctica muy habitual en algunos Estados miembros, pero hasta la fecha no utilizada en nuestro país.

3.8. Los acuerdos de interés profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente

El Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio, BOE de 12 de junio) contempla una regulación amplia de los derechos colectivos de las personas que realizan trabajo autónomo económicamente dependiente. En materia de fijación colectiva de condiciones de trabajo, el art. 13 de dicha norma contempla la posibilidad de negociar los denominados Acuerdos de Interés Profesional (AIP), entre la empresa cliente y los sindicatos o las organizaciones de autónomos.

Los AIP permiten establecer las condiciones de ejecución de la actividad profesional lo que, en la práctica, supone la fijación de las condiciones generales de contratación y aspectos ligados al modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad. El régimen jurídico aplicable a los APIS, más allá de la eficacia vinculante que le reconoce el art. 13, se somete a lo dispuesto en el código civil y, por tanto, su eficacia será siempre limitada a las personas afiliadas a las organizaciones firmantes que hayan firmado expresamente su consentimiento y a la empresa cliente. Por otra parte, conviene tener presente las limitaciones que para dichos acuerdos suponen las normas estatales y europeas sobre libre competencia, que actuarán como límite al ejercicio de este derecho.

4. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

En el ordenamiento jurídico español no reserva en exclusiva a la negociación colectiva la regulación de determinadas materias, ni prohíbe su ordenación por la normativa legal o por contrato individual. En paralelo, el legislador estatal realiza una importante labor de promoción de la negociación colectiva mediante llamadas o invitaciones a la regulación convencional de una serie de materias. Esta suerte de remisiones no puede interpretarse, en sentido contrario, como un mecanismo limitativo del alcance de la actividad negociadora desarrollada por las mesas de negociación, pues la determinación de los contenidos del convenio corresponde en exclusiva a la Comisión Negociadora.

Doctrina y jurisprudencia consideran que, entre las facultades anudadas al derecho de autonomía colectiva consagrado por el [art. 37.1 CE](#), la Comisión Negociadora posee plena libertad para regular todo tipo de materias económicas, laborales y sindicales que afecten a las condiciones de empleo y a las relaciones entre representaciones colectivas ([art. 85.1 ET](#)). De manera más concreta, el [art. 82.2 ET](#) señala que los convenios pueden determinar las condiciones de trabajo y de productividad, y regular la paz laboral. En definitiva, la Comisión Negociadora puede alcanzar acuerdos sobre todas las materias que afecten a los intereses propios de representantes y sujetos representados ([art. 7 CE](#)), sin necesidad de expresa autorización o invitación por medio de reenvío o remisión legal. En sentido contrario, la negociación colectiva no puede proyectarse sobre materias que lesionen los intereses de terceras personas, ajenas al ámbito de representación de quienes integran la Comisión Negociadora (STS de 28 de octubre de 1996, rec. 566/1998 - [ECLI:ES:TS:1996:5900](#)).

4.1. Limitaciones de la libertad de determinación de contenidos

En el ejercicio de la libertad de determinación de los concretos contenidos del convenio colectivo, la Comisión Negociadora debe respetar una serie de límites, pues el reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva, como en el caso del resto de derechos fundamentales y libertades públicas, no posee carácter absoluto.

En primer lugar, las normas convencionales deben respetar los principios y derechos establecidos en la norma constitucional y, en particular, serán objeto de declaración de nulidad las cláusulas que contengan previsiones que vulneren la dignidad de la persona ([art. 10 CE](#)), el derecho a la igualdad (STS de 1 de marzo de 2005, rec. 131/2004 - [ECLI:ES:TS:2005:1274](#)) y la prohibición de discriminación ([art. 14 CE](#)) (STC 168/2020, de 16 de noviembre - [ECLI:ES:TC:2020:168](#)), el derecho a la vida y a la integridad física y moral ([art. 15 CE](#)) (STC 56/2019, de 6 de mayo - [ECLI:EC:TC:2019:56](#)), la libertad ideológica y religiosa ([art. 16 CE](#)) (STC 19/1985, de 13 de febrero - [ECLI:ES:TC:1985:19](#)), los derechos al honor, a la intimidad (STC 33/2021, de 15 de febrero - [ECLI:ES:TC:2021:33](#)), a la propia imagen (STC 170/1987, de 30 de octubre - [ECLI:ES:TC:1987:170](#))

y a la protección de datos (STC 160/2021, de 4 de octubre –ECLI:ES:TC:2021:160) (art. 18 CE), la libertad de expresión (art. 20 CE), el derecho de reunión (art. 21 CE), el derecho a la tutela judicial (art. 24 CE) (STC 140/2021, de 12 de julio -ECLI:ES:TC:2021:140), la libertad sindical (STC 80/2000, de 27 de marzo -ECLI:ES:TC:2000:80) y el derecho de huelga (art. 28 CE) (STC 130/2021, de 21 de junio -ECLI:ES:TC:2021:130), el derecho al trabajo (art. 35 CE), y la libertad de empresa (art. 38 CE).

En segundo lugar, los convenios colectivos deben también respetar las normas de derecho de la Unión Europea, con especial atención a la prohibición de discriminación por nacionalidad (art. 18 TFUE), a las libertades de circulación de personas, mercancías, servicios y capitales (art. 26 y ss TFUE), a libertad de competencia (art. 101 TFUE) (STS 526/2021, de 12 de mayo -ECLI:ES:TS:2021:1962) y a las normas que desarrollan la política social de la UE (art. 151 y ss TFUE).

En tercer lugar, el contenido de los convenios colectivos debe obviamente respetar la legislación estatal (art. 85 ET), por lo que no podrá acordarse en contra de lo dispuesto en las normas de carácter imperativo. A modo de ejemplo, en materia de Seguridad Social, el art. 43.2 LGSS restringe el alcance de la acción normativa convencional a la mejora de las prestaciones contributivas, regulación que se completa con lo dispuesto en los arts. 238 y ss LGSS. Especial interés en este apartado merece la reciente [Ley integral para la igualdad de trato](#) que prohíbe expresamente la fijación, vía negociación colectiva, de “limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo” (art. 10), que supongan discriminación directa, indirecta, por asociación, por error, múltiple o interseccional (art. 6), y promueve la adopción de medidas de acción positiva (art. 10.2). La norma amplía y especifica las causas más frecuentes de discriminación, e incluye elementos tales como nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2).

La imposición de todas estas limitaciones se justifica formalmente en el respeto del principio de jerarquía normativa. El ajuste al texto constitucional de la jerarquización de las relaciones entre normas legales y convencionales es pacífico en la doctrina constitucional y ha sido objeto de declaración expresa en numerosas ocasiones (STC 92/1994, de 21 de marzo –ECLI:ES:TC:1994:92). Por tanto, puede aseverarse que las cláusulas de los convenios colectivos que contengan mandatos inconstitucionales o ilegales serán objeto de declaración de nulidad, previa reclamación interpuesta de oficio por la autoridad laboral competente, por la representación social, o por la representación empresarial,

mediante el procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos (arts. 90.5 ET y 163 y ss LRJS).

Especial atención en este punto merecen las normas de derecho necesario relativo, que se caracterizan por imponer valores cuantitativos mínimos o máximos, para un buen número de materias [retribuciones ([Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre](#)), jornada ([art. 34.1 ET](#)) descanso diario ([art. 34.3 ET](#)), descanso semanal ([art. 37.1 ET](#)), horas extraordinarias ([art. 35 ET](#)), permisos ([art. 37.3 ET](#)), vacaciones ([art. 38 ET](#)), etc...], que los convenios solo podrán alterar en beneficio de las personas trabajadoras. Por tanto, cuando la normativa legal establezca un valor mínimo o máximo para una determinada materia, la Comisión Negociadora podrá mejorar la norma, pero no podrá pactar condiciones de trabajo menos favorables para los intereses de las personas trabajadoras (STS de 16 de abril de 2014, rec. 183/2013 – [ECLI:ES:TS:2014:1963](#)).

En otras ocasiones, como es el caso de la duración del contrato de formación para la obtención de práctica profesional ([art. 11.3.c ET](#)), la norma legal establece una horquilla cuantitativa que reduce el margen de actuación de la Comisión Negociadora. En tales casos, la actividad convencional no puede desbordar, ni por exceso ni por defecto, los umbrales cuantitativos establecidos en el correspondiente precepto legal.

En cuarto lugar, aunque el convenio colectivo es un medio idóneo para asumir el papel de fuente de obligaciones para las partes representadas en la Comisión Negociadora y para quienes estas representan, sin necesidad de una previa ley habilitante, los convenios colectivos no pueden imponer obligaciones a las personas trabajadoras que excedan del intercambio de prestaciones propio del contrato de trabajo (STS 590/2016, de 30 de junio – [ECLI:ES:TS:2016:3609](#)).

Por último, el convenio colectivo no puede ser lesivo para los intereses de terceros, sujetos que no forman parte del ámbito de aplicación del convenio. Por ello, el [art. 90.5 ET](#) señala la posibilidad de impugnar un convenio, en tales supuestos, exigiendo la jurisprudencia que el daño causado sea “real y grave y no potencial o hipotético” (STS 288/2022, de 31 de marzo - [ECLI:ES:TS:2022:1341](#)).

4.2. Contenido necesario del convenio colectivo

Sobre los cimientos del marco normativo más arriba delineado, los convenios colectivos han desarrollado una notable normativa convencional que, tradicionalmente, se ha proyectado sobre una serie de materias. La negociación colectiva más clásica entre nosotros regula temas relacionados con la contratación, la clasificación profesional, el sistema de retribuciones, las cláusulas sobre tiempo de trabajo y conciliación de la vida profesional y familiar, las medidas de protección social, las que articulan la actividad sindical y la participación de las personas trabajadoras en la empresa, las que definen la forma-

ción en la empresa, y las normas sobre prevención de riesgos laborales. Aunque es relativamente fácil identificar este bloque de materias clásicas en la mayoría de los convenios vigentes, no existe un contenido esencial que deba incorporar todo convenio colectivo y que, en su caso, pueda determinar la nulidad de los convenios que adolezcan de falta de regulación de alguna de las materias que formarían parte de dicho bloque.

Sin perjuicio de lo anterior, el [art. 85.3 ET](#) individualiza una serie de cláusulas de naturaleza formal que, en este caso sí, pueden ser consideradas como contenido necesario del convenio, en la medida en que dichas previsiones, que la doctrina suele adjetivar como datos de configuración o mecanismos de interpretación y aplicación del convenio, resultan imprescindibles para la operatividad del convenio colectivo estatutario. En concreto, las cláusulas de configuración o delimitación permiten acreditar que los sujetos firmantes cuentan con suficiente legitimación para alcanzar acuerdos con validez de convenio ([letra a art. 85.3. ET](#)), determinar el ámbito de aplicación del convenio ([letra b art. 85.3 ET](#)), dar certeza sobre la voluntad de las partes de dar por finalizada la vigencia del convenio e iniciar el procedimiento de renegociación ([letra d art. 85.3 ET](#)), y asegurar que las tareas de aplicación e interpretación del convenio se realizan por un órgano que mantiene las condiciones de legitimidad exigidas a la Comisión Negociadora ([letra e art. 85.3 ET y art. 91 ET](#)).

En una lógica similar, puede incluirse la negociación sobre procedimientos para resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación de descuelgues del convenio colectivo ([arts. 85.3.c y 82.3 ET](#)).

La normativa sobre planes de igualdad ha supuesto un cierto cambio en la doctrina clásica sobre el deber de negociar. Si, como se ha dicho más arriba, la regla general es que las partes son libres para determinar el contenido del convenio, los apartados [1 in fine y 2 del art. 85 ET](#), establecen un deber de negociar medidas de fomento de la igualdad o planes de igualdad, en atención al tamaño de la empresa. Esta obligación, aparece reforzada en los [arts. 45 y ss. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (en adelante LOIMH) y, en particular, por lo dispuesto en el [art. 7.13 LISOS](#), que considera infracción grave el incumplimiento de la obligación de negociar un plan de igualdad. Remitimos la materia relativa a la negociación de los planes de igualdad al apartado correspondiente.

4.2.1. Determinación de las partes negociadoras y firmantes del convenio

Los convenios colectivos deben identificar fielmente a las partes que participan en la negociación y en la conclusión del acuerdo ([letra a art. 85.3. ET](#)), dejando constancia fehaciente de la posición que mantienen las representaciones sociales y empresariales que forman parte de la Comisión Negociadora sobre el acuerdo alcanzado, al objeto de acreditar formalmente la

conurrencia de las exigencias de legitimación inicial, plena o deliberante y legitimación decisoria, a los efectos de reconocer o no la naturaleza de convenio colectivo a un determinado acuerdo. La publicidad de la voluntad de las partes constituye un elemento esencial del procedimiento de negociación que condiciona la validez del convenio. En caso de carencia de las mayorías exigidas por la norma legal, el acuerdo podrá, a lo sumo, alcanzar la condición de convenio extraestaturario (STS 274/2022, de 29 de marzo – [ECLI:ES:TS:2022:1224](#)), pero no podrá gozar de la eficacia general que el ET reserva a los convenios colectivos acordados de conformidad con las exigencias que dicha norma establece ([art. 82.3 ET](#)).

4.2.2. *El ámbito de aplicación del convenio*

La libertad para fijar el ámbito de negociación colectiva que ampara a las comisiones negociadoras lleva aparejada la correspondiente obligación de definir el ámbito de aplicación del acuerdo en el clausulado de los convenios colectivos ([letra b art. 85.3 ET](#)). El cumplimiento de esta exigencia permitirá conocer las personas deudoras de las obligaciones y titulares de los derechos que el convenio establece y la vigencia temporal de tales previsiones. Adicionalmente, las cláusulas que determinan los ámbitos personal, funcional y territorial del convenio permiten también verificar el cumplimiento de los requisitos de legitimación para negociar que, para cada tipo de unidad de negociación, establece el [art. 87 ET](#) (STS de 18 de febrero de 2016, rec. 93/2015 – [ECLI:ES:TS:2016:905](#))

A. *Ámbito personal*

El ámbito personal permite delimitar el grupo o colectivo de personas trabajadoras vinculados por el convenio. Aunque, en esta materia, la regla general es que los convenios colectivos afectan a la totalidad de las personas empleadas por las empresas que forman parte del marco funcional y territorial del convenio colectivo, algunos textos prevén la exclusión de las personas que forman parte de determinados grupos profesionales, aunque sean empleadas por dichas empresas. El acuerdo de exclusión de parte de la plantilla resulta ajustado a derecho únicamente cuando existan motivaciones objetivas y razonables, siendo relativamente frecuente que la sustracción del ámbito aplicativo del convenio afecte a personas que forman parte de grupos profesionales que desempeñen responsabilidades o tareas de dirección (STS 10/2020, de 9 de enero – [ECLI:ES:TS:2020:188](#)), de las que se presume atesorar un poder de negociación suficiente y superior al resto de personas que integran la plantilla. Por el contrario, resulta claramente contraria a derecho (STS de 5 de mayo de 2009, rec. 2019/2008 – [ECLI:ES:TS:2009:3399](#)), la exclusión de personas contratadas por tiempo determinado, con el objetivo de establecer condiciones de trabajo menos favorables, respecto de las acordadas para el personal vinculado con la empresa por relaciones laborales de duración indefinida.

B. Ámbito funcional

El ámbito funcional sirve al objetivo de delimitar las empresas que se sitúan bajo la cobertura del acuerdo a partir de las actividades productivas o de prestación de servicios que estas desarrollan. Obviamente, esta herramienta despliega toda su funcionalidad en los convenios sectoriales, en la medida en que, en los convenios de ámbito inferior, salvo lo que se dirá más abajo, la identificación de la empresa o empresas de referencia resulta una operación de menor complejidad.

Por lo que respecta a los convenios colectivos de ámbito sectorial, la estructuración del sistema de negociación colectiva a través de sectores productivos, clásica en nuestro país, en ocasiones plantea problemas de identificación, en particular, en los sectores emergentes o menos maduros. En tales casos, puede hacerse uso de las facultades consultivas que la [disp adicional novena ET](#) encomienda a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC).

Como es sabido, el citado órgano, regulado por el [RD 1362/2012, de 27 de septiembre](#), cuenta con una composición tripartita, en el que está representada la Administración General del Estado, así como las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. La CCNCC lleva a cabo funciones decisorias sobre la solución de las discrepancias surgidas en caso de falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos de conformidad con el [art. 82.3 ET](#), de Observatorio de la negociación colectiva, emisión del informe preceptivo en los procedimientos de extensión de convenios colectivos establecidos en el [art. 92.2 ET](#) y, en lo que ahora interesa, desarrolla las funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos.

Concretamente, las consultas versarán sobre ([art. 12 RD 1362/2021](#)):

- a) “El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- c) La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades”.

El [art. 14 RD 1362/2012](#), atribuye legitimación para plantear consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos a:

- a) “Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- b) Cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- c) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o in-

interpretación de un convenio colectivo”. Para un ejemplo de consulta formulada por estas autoridades, véanse:

- [Dictamen de 14/12/2021 sobre Consulta 2021/31](#), planteada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cádiz traslada consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es el asesoramiento integral a sus clientes, de forma online, en materia laboral, fiscal y contable. De igual forma presta servicios accesorios y complementarios a dichas actividades, como son: creación y disolución de sociedades, gestión de prevención de riesgos laborales, adecuación de la LOPD, servicios de consulta jurídica básica, servicios de transferencias de vehículos, entre otros. A tenor de dicho dictamen, resulta de aplicación el Convenio Colectivo del sector provincial de Oficinas y despachos de Cádiz, publicado en el Boletín Oficial de Cádiz núm. 60 de 29/03/2019).
- [Dictamen de 15/07/2021 sobre Consulta 2021/13](#), planteada por el Juzgado de lo Social para que se determine si al personal de una empresa ubicada en Valencia que interviene en la comercialización de tarjetas préstamos a través de un producto financiero, emitido por un establecimiento financiero de crédito, le resulta de aplicación el Convenio colectivo para los Establecimientos Financieros de Crédito o el Convenio colectivo para el Comercio. El dictamen concluye que resulta aplicable el Convenio colectivo 2019-2020 del Comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana de 3 de octubre de 2019.

Respecto de la tramitación de los expedientes de consultas, es preciso tener en cuenta los [Criterios aprobados por la Comisión Permanente de la CC-NCC de 15 de septiembre de 2016](#). En el ejercicio de dichas funciones consultivas, la CCNCC emite dictámenes e informes no vinculantes ([art. 12 RD 1362/2021](#)), cuya contenido se halla disponible en la página web del citado órgano (<https://expinterweb.mites.gob.es/dictamenes/publico/dictamenPublicSearchReload.htm>), entre los que cabe destacar, por afectar a sectores emergentes o por su actualidad:

- [Dictamen de 18/05/2022 sobre Consulta 2021/44](#), relativa al convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la supervisión de gestión y desarrollo de activos de energías renovables, el análisis de los mercados energéticos y la supervisión de la ingeniería en el campo de la energía. Resulta de aplicación el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos código de convenio n.º 99002755011981) (BOE 7 de octubre de 2019).
- No obstante, [el Dictamen de 23/09/2020 sobre Consulta 2020/7](#), relativa Convenio colectivo aplicable a una empresa con centros de traba-

- jo situados en Ciudad Real, Madrid, Sevilla y Soria, que desarrolla proyectos de construcción de plantas fotovoltaicas, operación y mantenimiento de plantas solares y servicios de apoyo a la gestión a la empresa y sus filiales, concluye que el convenio aplicable es el Convenio Colectivo provincial del para el sector de la Construcción y obras públicas.
- [Dictamen de 03/03/2022 sobre Consulta 2021/39](#), relativa al convenio colectivo aplicable a una empresa domiciliada en Asturias dedicada al transporte de viajeros mediante vehículos con licencia VTC (arrendamiento de vehículos con conductor). No resulta de aplicación el Convenio colectivo estatal del sector de Auto-Taxis, sino el Convenio colectivo para las empresas de Transporte por carretera del Principado de Asturias para los años 2019-2023 (código 33001125011681), publicada en el BOPA de 31 de enero de 2021.
 - [Dictamen de 13/02/2020 sobre Consulta de 2019/54](#), relativa al Convenio colectivo aplicable a una empresa ubicada en Vizcaya dedicada al alquiler de vehículos con conductor con licencia VTC a través de una aplicación de teléfono móvil. Resulta de aplicación el Convenio colectivo del sector Transporte de Viajeros Regular y Discrecional por Carretera de Bizkaia (BOB de 29 de agosto de 2018).
 - [Dictamen de 28/10/2021 sobre Consulta 2020/18](#), relativa al Convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de Madrid de una empresa dedicada a operar una serie de plataformas de internet con contenidos diversos, permitiendo a los usuarios de la red compartir dichos contenidos para vídeos móviles de formato corto y con un componente creativo. Concluye que la actividad del centro de trabajo está incluida dentro del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado en el BOE de 6 de marzo de 2018 (código 99001355011983).
 - [Dictamen de 15/07/2021 sobre Consulta 2021/11](#), relativa al Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la elaboración y mantenimiento de una APP (aplicación informática para móviles con acceso también a través de equipos de sobremesa) cuya funcionalidad consiste en digitalizar tickets y facturas de todo tipo de gastos profesionales. Resulta de aplicación el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código número 99001355011983), sin perjuicio de los posibles derechos adquiridos.
 - [Dictamen de 06/05/2021 sobre Consulta 2021/1](#), relativa al Convenio colectivo aplicable a la filial en España de un grupo multinacional que constituye el principal proveedor mundial de servicios y modelos animales para la investigación biomédica. Es el principal criador de roedores de laboratorio, y cuenta con más de 70 sedes en 18 países, incluyendo a España. Resulta de aplicación el XX Convenio Colectivo

General de la Industria Química (BOE 08.08.2018) (99004235011981) para toda la empresa, salvo para el centro de Guadalajara para el que resulta de aplicación el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19.02.2021) (99002415011982).

Los conflictos derivados de la segregación de un grupo de actividades encuadradas bajo el paraguas de un determinado convenio sectorial deben ser objeto de solución mediante la aplicación de las reglas de cambio de unidad de negociación (STS 4/2020, de 8 de enero – [ECLI:ES:TS:2020:41](#)). Por otra parte, cuando una determinada empresa desarrolle una pluralidad de actividades incardinables en distintos sectores productivos, a su vez regulados por convenios sectoriales diferentes, la jurisprudencia viene señalando que en tales empresas rige el convenio colectivo aplicable a la actividad preponderante, en aplicación del principio de unidad de empresa (STS de 17 de marzo de 2015, rec. 1464/2014 – [ECLI:ES:TS:2015:1539](#)). Esta regla general no resulta aplicable en los supuestos de empresas multiservicios que subcontratan con empresas pertenecientes a distintos sectores productivos. En tales supuestos, se rompe el principio de unidad de empresa, para aplicar a cada uno de las personas que presta servicio en la empresa multiservicio el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad que efectivamente realizan para la empresa principal, siempre que la empresa multiservicios no posea convenio de empresa propio (STS 438/2020, de 11 de junio – [ECLI:ES:TS:2020:1957](#)). La tesis jurisprudencial ha sido reforzada por la nueva redacción del [art. 42.6 ET](#), que señala que el convenio colectivo aplicable a las personas que prestan servicio para contratas será “el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata”.

En lo que concierne a los convenios de empresa y grupo de empresa, los problemas de determinación del ámbito funcional suelen afectar a la delimitación de las fronteras de la empresa. En concreto, en los convenios colectivos de empresas de estructura compleja, en ocasiones, se discute la pertenencia de alguna las empresas del grupo al ámbito de aplicación del convenio. En tales supuestos, por aplicación del principio de libertad de fijación del ámbito del convenio, la Comisión Negociadora queda legitimada para excluir del ámbito de aplicación del convenio de grupo de empresas a una o varias empresas que forman parte del grupo (STS de 28 de octubre de 1999, rec. 3441 – [ECLI:ES:TS:1999:6769](#)).

Como excepción a estas reglas generales, reminiscencia histórica de una negociación colectiva estructurada sobre la base de las distintas profesiones, en determinadas actividades resulta frecuente la negociación de convenios colectivos franja, que se caracterizan por afectar exclusivamente a las personas trabajadoras “con perfil profesional específico”. En tales supuestos, el ámbito funcional del convenio se define por la pertenencia a dicho grupo profesional y, lógicamente, los requisitos procedimentales que dan validez a su negociación requieren una regulación específica ([art. 87.1 ET](#)).

C. *Ámbito territorial*

El ámbito territorial del convenio permite completar la estructuración de la negociación colectiva a partir de la variable geográfica, estableciendo una regulación convencional diferenciada por comarcas, provincias y comunidades autónomas o, por el contrario, manteniendo una regulación unificada para el conjunto de estado español. En esta materia, la exigencia legal de vinculación de cada persona trabajadora a un solo centro de trabajo de la empresa, también en supuestos de teletrabajo, facilita la determinación del convenio colectivo aplicable. A tales efectos, como decimos, lo relevante es el domicilio del centro de trabajo; por el contrario, resulta indiferente el lugar físico en el que efectivamente se realiza el trabajo (lugar de trabajo). Esta regla general admite alguna excepción, cuando la adscripción a un determinado centro de trabajo resulta artificial y la prestación de servicios se realiza habitualmente al centro de trabajo de la misma empresa situado en otra provincia (STS 123/2020, de 11 de febrero – [ECLI:ES:TS:2020:726](#)).

D. *Ámbito temporal*

El ámbito temporal del convenio determina el periodo cronológico de vigencia del convenio colectivo, esto es, el marco temporal en el que las obligaciones y derechos que lo conforman pueden ser exigibles por las partes. El derecho a la autonomía colectiva permite a la Comisión Negociadora establecer la vigencia que considere más adecuada, a partir de los contenidos pactados, sin perjuicio de lo cual los convenios suelen tener una duración mínima de un año y no son frecuentes los convenios con duraciones superiores a los tres años. Pues bien, aunque el [art. 90.4 ET](#) señala que los convenios colectivos entrarán en vigor en la fecha que las partes acuerden, conviene tener presente que la norma legal permite establecer distintos periodos de vigencia para cada grupo de materias que lo integran ([art. 86.1 ET](#)). Resulta también admisible que el acuerdo contenga cláusulas de aplicación retroactiva, fórmula muy utilizada respecto del bloque que ordena las retribuciones. Aunque todo convenio colectivo es una norma de duración determinada, el transcurso del tiempo no provoca automáticamente la pérdida de vigencia del convenio, pues la norma legal prevé que permanecerá vigente hasta que alguna de las partes lo denuncie ([art. 86.2 ET](#)). En consecuencia, se exige a la Comisión Negociadora acordar el procedimiento que las partes deben seguir para denunciar el convenio, lo que incluye la determinación de los aspectos formales, de los plazos y la identificación de los sujetos legitimados para dar por finalizada la duración del convenio. En este punto nos remitimos al contenido apartado dedicado a la vigencia, denuncia, ultraactividad y renegociación del convenio colectivo (I.7).

4.2.3. La Comisión Paritaria de aplicación e interpretación

El [art. 91 ET](#) encomienda a la Comisión Paritaria, en un primer momento, la competencia para aplicar e interpretar el convenio colectivo. En materia de

conflictos colectivos, la intervención de la Comisión Paritaria se configura como un requisito que, quienes tengan intención de recurrir tanto a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, como al órgano jurisdiccional competente, deberán cumplir. A mayor abundamiento, las resoluciones de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que el propio convenio colectivo aplicado o interpretado. Obviamente, la ausencia de regulación de esta comisión tendría efectos devastadores sobre la eficacia del clausulado del convenio y, en supuestos de conflicto colectivo, impediría el libre acceso a la justicia. Por ello, su incorporación al contenido necesario de los convenios, en aplicación de lo establecido en el [art. 85.3.d\) ET](#), resulta una obligación cargada de objetividad y razonabilidad.

Junto a la tradicional Comisión Paritaria del convenio colectivo, el [art. 9.5 RDPI](#) establece la obligación de constituir una nueva comisión, en este caso para la vigilancia y seguimiento del plan de igualdad. Este órgano, que suele denominarse Comisión de Igualdad, también de composición paritaria, en términos de representación social y empresarial, deberá asegurar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

4.2.4. El procedimiento de resolución de conflictos de descuelgue

Por último, la negociación de procedimientos de resolución de conflictos en materia de descuelgue de las condiciones establecidas en el convenio colectivo aplicable, establecida por el [art. 85.3.c\) ET](#), tiene por objeto asegurar la eficacia de la acción legislativa que, en este apartado, consideró necesario establecer una regla especial de limitación de la eficacia general del convenio, cuando en la empresa concurre alguna de las causas empresariales habilitantes establecidas en el [art. 82.3 ET](#). La inaplicación de parte del clausulado del convenio, en concreto, la que regula alguno de los bloques de materias enumeradas en dicho precepto (jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la S.S.) requiere un acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras que fije las nuevas condiciones que serán temporalmente aplicadas. Con el objetivo de superar los bloqueos en la negociación de este tipo de acuerdos de empresa se introdujo la obligación de incorporar esta materia a la negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, la norma contempla soluciones alternativas aplicables en los supuestos en que los convenios no alcancen un acuerdo sobre el particular.

4.3. La obligación de negociar planes de igualdad

La obligación de negociar medidas que garanticen la eficacia del derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo puede considerarse como una suerte de deber de negociar reforzado que, sin imponer obli-

gaciones de alcanzar acuerdos concretos, se rodea de otro tipo de mandatos imperativos que coadyuvan a facilitar la consecución de acuerdos sobre este aspecto.

Junto a la obligación general de negociar medidas que garanticen la consecución del objetivo de la igualdad (art. 85.1 ET), el bloque normativo en la materia incorpora previsiones como la exigencia de elaborar y aplicar un plan de igualdad negociado (art. 45 LOIMH), la obligación de contar con un registro salarial (art. 28.2 ET) y de justificar las diferencias salariales medias a partir de un determinado porcentaje (art. 28.3 ET), la obligación de elaborar un diagnóstico compartido (art. 46.2 LOIMH), la existencia de reglas específicas de legitimación para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (art. 5 RPI), la determinación del contenido mínimo del plan de igualdad (art. 46.2 LOIMH), la declaración de nulidad de los planes de igualdad impuestos por decisión unilateral de la empresa cuando no se ha respetado el deber de negociar de buena fe (STS 95/2021, de 26 de enero – ECLI:ES:TS:2021:350), y la existencia de un registro público de planes de igualdad (art. 46.4 LOIMH), y la tipificación como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones establecidas por la LOIMH (art. 8.13 LISOS).

Dicho lo anterior, debe tenerse en cuenta que la obligación de negociar medidas para garantizar el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, como novedad en nuestro sistema normativo, proyecta obligaciones diferenciadas en atención al tamaño de la empresa, en términos de volumen de empleo (art. 45 LOIMH). En concreto, las empresas que empleen a menos de cincuenta personas trabajadoras deben negociar y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por su parte, el resto de empresas deberán negociar un plan de igualdad.

La determinación del volumen de empleo de la empresa se realizará, siguiendo el procedimiento de cálculo establecido en el art. 3 RPI, mediante la contabilización de todas las personas trabajadoras que presten servicio en cada uno de los centros de trabajo de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial. En este último supuesto, cada contrato contabilizará como uno más, independientemente del número de horas. Adicionalmente, se contabilizarán también las personas que trabajan para una ETT, con contratos de puesta a disposición en alguno de los centros de trabajo de la empresa. A este valor numérico deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Aunque, como se ha dicho más arriba, las empresas de menor tamaño no están generalmente obligadas a implantar un plan de igualdad, dicha obligación puede afectarlas por vía convencional o por sanción administrativa. En primer lugar, quedarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad las empresas que empleen a menos de cincuenta personas trabajadoras cuando se encuentren vinculadas a un convenio colectivo sectorial que así lo establezca, en los términos previstos en el citado convenio ([art. 45.3 LOIMH](#)). En segundo lugar, cuando en el ámbito de un procedimiento sancionador, la autoridad laboral acuerde la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, también en este caso el acuerdo fijará los términos del plan de igualdad, si bien deberá ser negociado, aunque podría ser solo objeto de consulta, con la representación de las personas trabajadoras ([art. 45.4 LOIMH](#)).

Por último, el legislador ha procedido a imponer un sistema de articulación de la negociación colectiva en la materia, conforme al cual, los convenios colectivos sectoriales deben fijar los términos y las condiciones que los convenios colectivos de empresa deberán desarrollar en la negociación de un plan de igualdad aplicable en cada una de las empresas que forman parte de dicho sector ([art. 85.2 ET](#)).

Para un tratamiento de mayor profundidad, nos remitimos al contenido del capítulo tercero de esta misma guía.

5. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El reconocimiento de eficacia general y normativa al convenio colectivo exige, como contraprestación a los sujetos negociadores, el respeto a las reglas procedimentales establecidas en el [Título III ET](#), según dispone el [art. 82.3 ET](#). Por consiguiente, la vulneración o incumplimiento de las reglas que ordenan el procedimiento de negociación puede determinar la nulidad del convenio o la limitación de la eficacia de este.

5.1. La promoción de la negociación

La activación del deber de negociar requiere que una de las representaciones, indistintamente la social o la empresarial, tome la iniciativa de promover el inicio del procedimiento de negociación. En términos formales, el trámite de iniciación resulta bastante simple, pues se concreta en la obligación de dar traslado fehaciente a la otra parte de la voluntad de abrir un proceso de negociación o de renegociación.

Sin perjuicio de lo anterior, la comunicación de inicio del procedimiento negociar, que ha de materializarse en documento escrito, debe incorporar una serie de elementos, y ser acompañada de la acreditación del cumplimiento de

una serie de requisitos (art. 89 ET). En primer lugar, como manifestaciones de las libertades de elección de la unidad de negociación (art. 83 ET), y de determinación del contenido del convenio colectivo (art. 85.1 ET), la voluntad de negociar debe ser objeto de concreción. Por consiguiente, no basta con participar a la otra parte que se desea negociar, sino que es preciso que la parte que promueve realice una propuesta sobre qué materias se quiere negociar y para qué ámbito de aplicación. La previsión normativa exige a la promotora una relación detallada de los temas que desea negociar y la determinación nítida de la unidad de negociación propuesta.

La relevancia pública del proceso de negociación y la garantía de la eficacia del deber de negociar aconseja la participación de la autoridad laboral desde el inicio del procedimiento, motivo por el que se exige la remisión de copia a la autoridad laboral correspondiente, en función del ámbito territorial del convenio, a efectos de registro.

Aunque la obligación de remitir a la parte receptora el escrito de promoción de la negociación resulta aplicable en todos los procesos de negociación, cuando se trate de renegociar un convenio colectivo, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia, evitando con ello que la parte receptora pueda rechazar la promoción de la negociación por permanecer vigente el convenio anterior.

Elemento nuclear de la comunicación de promoción de la negociación es la acreditación de la legitimación plena que la parte promotora ostenta para negociar el convenio. Dicho, en otros términos, la legitimación exigida para promover la negociación de un convenio es similar a la precisa para negociarlo. En este apartado conviene señalar que, en supuestos de comunicación de promoción de negociación vinculada a la denuncia del convenio precedente, la legitimación exigida para cada uno de estos actos es distinta pues, en el caso de la denuncia basta con poseer legitimación inicial. En este punto nos remitimos al contenido del apartado legitimación para negociar. Sin perjuicio de lo anterior, resulta preferible que tanto las decisiones sobre denuncia como sobre promoción de elecciones concentren un cierto nivel de acuerdo en el seno de la representación social (STS 1035/2016, de 2 de diciembre - [ECLI:ES:TS:2016:5619](#)).

Aunque la norma legal no establece un plazo para responder al escrito de promoción de la negociación colectiva, de manera indirecta, la obligación de constituir la Comisión Negociadora en el plazo de un mes *ex art. 89.2 ET*, en caso de respuesta afirmativa, pone de manifiesto la intención de la norma de garantizar un desarrollo ágil de los trámites previos al inicio material del proceso de negociación. Por ello, debe interpretarse que, tanto si la respuesta es positiva como si se rechaza la propuesta de comenzar un proceso de negociación, debe remitirse contestación motivada a la otra parte en un plazo inferior a un mes, a contar desde la fecha de recepción de la comunicación.

5.2. El deber de negociar de buena fe

El [art. 89.1 ET](#) impone a las partes negociadora un deber de negociar de buena fe que se extiende, en términos temporales, desde el momento de la promoción de la negociación hasta la finalización del proceso. Como se ha dicho con anterioridad, el deber de negociar se materializa en la diligente puesta en marcha de los rituales típicos del proceso de negociación (realizar, escuchar y responder motivadamente propuestas y facilitar la información que precise la representación social para negociar), pero no supone la obligación de alcanzar acuerdos concretos. Como práctica empresarial contraria a dicho deber, se ha declarado la nulidad de un convenio acordado mediante un procedimiento de negociación meramente formal, que se articula con el objetivo de fijar unilateralmente determinadas condiciones de trabajo en interés de la empresa (STS 141/2021, de 2 de febrero – [ECLI:ES:TS:2021:401](#)). Por el contrario, cuando tras un largo proceso negociador presidido por la buena fe las partes no alcanzan un acuerdo de convenio, la negativa a reanudar las negociaciones o la celebración de un convenio extraestatutario no vulnera el deber de negociar (STS de 22 de mayo de 2006, rec. 79/2005 – [ECLI:ES:TS:2006:3484](#)).

El recurso al ejercicio del derecho de huelga por parte de la representación social tampoco supone ruptura del deber de negociar de buena fe, entre otras razones porque la denuncia del convenio determina el decaimiento de las cláusulas de paz que eventualmente pudieran haberse acordado y que estuvieron vigentes durante la vigencia ordinaria del convenio ([art. 86.1 ET](#)). Por el contrario, se considera vulnerado el deber de negociar de buena fe ante supuestos acreditados de actos de violencia sobre las personas o sobre las cosas, motivo por el cual el [art. 89.1 ET](#) impone la inmediata suspensión de la negociación.

Concreción del deber de negociar es la obligación de responder, también por escrito, impuesta a la parte receptora de la comunicación de inicio de las negociaciones. Lógicamente, esta respuesta puede ser afirmativa o negativa, aunque en este segundo supuesto la parte receptora deberá motivar su rechazo en alguna de las causas establecidas en el [art. 89.1 ET](#). En aplicación de dichas previsiones, la negativa debe fundarse obligatoriamente en alguno de los cuatro supuestos enumerados. Dicho en sentido contrario, la parte receptora debe responder afirmativamente a la promoción de la negociación, salvo que no exista deber de negociar por causa legal o convencional.

Entre las causas obstativas establecidas en la ley, cabe señalar las siguientes. En primer lugar, en la medida en que como se ha dicho más arriba el inicio de la negociación requiere que la parte promotora ostente legitimación suficiente para negociar el convenio en la unidad de negociación propuesta, la parte receptora podrá rechazar cualquier iniciativa remitida por quienes carecen de los niveles de representatividad que la norma legal exige. En la misma lógica, cuando la ausencia de legitimación negocial afecta a la parte receptora de la comunicación, resulta igualmente lícito rechazar la solicitud de inicio del

proceso negocial. En segundo lugar, la negativa puede fundarse en la vigencia ordinaria del convenio colectivo aplicable o, en su caso, en la prórroga automática producida por ausencia o por ineficacia de la tentativa de denuncia, conforme al procedimiento previsto en el propio convenio colectivo. En esta materia deben tenerse en cuenta también las normas sobre concurrencia de convenios colectivos y, en concreto, las limitaciones vigentes sobre preferencia aplicativa entre convenios de distinto ámbito.

Menos frecuentes en nuestro sistema de negociación colectiva serían las causas obstativas contenidas en fuentes convencionales, salvo lo que al respecto pudieran establecer los acuerdos para la negociación colectiva, tradicionalmente carentes de eficacia general, o en convenios colectivos sectoriales. En este apartado nos remitimos a lo dicho en el apartado relativo a las normas sobre concurrencia de convenios colectivos y, en concreto, las limitaciones vigentes sobre preferencia aplicativa entre convenios de distinto ámbito.

5.3. La constitución de la comisión negociadora

En caso de respuesta afirmativa, ambas partes, deberán proceder a la constitución de la Comisión Negociadora, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de promoción de la negociación.

La constitución de la Comisión Negociadora es un momento clave del proceso de negociación colectiva y, por ello, los arts. 87 y 88 ET establecen una regulación muy pormenorizada que tiene por objetivo asegurar la representatividad de sendas representaciones. Estas reglas de legitimación deben ser escrupulosamente respetadas pues, en caso contrario, el acuerdo que eventualmente pudiera alcanzarse por representantes sin legitimación suficiente se considerará nulo o, en su caso, no alcanzará la eficacia normativa y general propia de los convenios colectivos. Las organizaciones que pretendan formar parte de la Comisión Negociadora deberán gozar de representación suficiente en el momento de inicio de las negociaciones, esto es, en el momento en el que se constituye la Comisión Negociadora (STS 368/2021, de 7 de abril – [ECLI:ES:TS:2021:1431](#)).

Antes de designar a los miembros de la Comisión Negociadora, las partes deben consensuar el número de personas que la conformarán. A tales efectos, debe tenerse en cuenta que, independientemente del número de sindicatos o asociaciones legitimadas para negociar, la norma legal establece una dimensión máxima, medida en términos de número de componentes, para cada una de las representaciones, quince personas para los convenios sectoriales, trece para los convenios de ámbito inferior ([art. 88.4 ET](#)). Una vez consensuado el número de miembros de la Comisión Negociadora, cada una de las partes acordará el reparto de puestos en el seno de la mesa de negociación, teniendo en cuenta que todas las organizaciones legitimadas tienen derecho a participar

en el reparto, aunque desde el punto de vista cuantitativo deberá conservarse la proporcionalidad correspondiente a la representatividad acreditada por cada una de ellas ([art. 88.3 ET](#)).

Los problemas derivados de las dificultades de ajustar la representatividad de los distintos sindicatos u organizaciones empresariales en la Comisión Negociadora suelen resolverse mediante la sustitución del principio “una persona un voto” a la hora de adoptar acuerdos, por el principio de “voto proporcional” (STS 439/2020, de 11 de junio –[ECLI:ES:TS:2020:1889](#)). De esta manera, y a estos efectos, se atribuye al voto conjunto de los miembros de cada una de las organizaciones representadas, independientemente del número de puestos que ocupen en la mesa, el valor que proporcionalmente corresponda a la organización que representan. Esta práctica permite garantizar el respeto al principio de representatividad de la Comisión Negociadora [art. 88.1 ET](#), sin necesidad de superar los umbrales establecidos en la norma legal.

Por otra parte, doctrina y jurisprudencia suelen distinguir tres tipos de legitimación para negociar convenios colectivos, legitimación inicial, legitimación plena y legitimación decisoria clasificación que se desprende de la interpretación conjunta de los arts. 87, 88 y 89 ET.

5.3.1. Legitimación inicial

La legitimación inicial ([art. 87 ET](#)), hace referencia al derecho de un órgano de representación, de un sindicato o de una organización empresarial a designar representantes, en la proporción que le corresponda, en la Comisión Negociadora que participarán como miembros de pleno derecho, con voz y voto, del proceso de negociación. Cualquier actuación que tenga como objetivo o resultado impedir la participación de una organización o de un órgano legitimado en la Comisión Negociadora vulneraría el derecho a la negociación colectiva y, por tanto, podría provocar la nulidad del acuerdo alcanzado (STS 37/2018, de 23 de enero – [ECLI:ES:TS:2018:278](#)). Por el contrario, la inasistencia o el abandono del proceso de negociación por alguna de las organizaciones legitimadas para participar, siempre que la Comisión Negociadora mantenga legitimación suficiente para alcanzar acuerdos, no determina la suspensión de la negociación pues, en caso contrario, se estaría reconociendo a una representación minoritaria el derecho de veto (STS de 22 de septiembre de 1998, rec. 5037/1997 – [ECLI:ES:TS:1998:5276](#)).

El reconocimiento legal de la legitimación inicial para negociar convenios colectivos atiende a las peculiaridades de cada unidad de negociación y de cada una de las representaciones.

A. Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo

Representación social:

Se reconoce la legitimación al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados y a las Delegadas de Personal o, alternativamente, a las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales de los SMR. En ambos casos resulta exigible que dichos órganos hayan sido constituidos conforme a las normas establecidas en los estatutos del sindicato ([art. 8.2 LOLS](#)), por lo que se considerarán **nulos** los convenios colectivos negociados por secciones sindicales que no respeten este requisito (STS 154/2020, de 19 de febrero - [ECLI:ES:TS:2020:761](#)). La opción entre ambas alternativas corresponde siempre a la representación social, si bien, en caso de discrepancia, el legislador se decanta por favorecer la representación sindical, siempre que exista acuerdo entre las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados o delegadas de personal ([art. 87.1 ET](#)).

En el supuesto en que la empresa tenga varios centros de trabajo, si la representación social no opta por la opción sindical, se abren dos posibilidades. En primer lugar, siempre que el convenio colectivo aplicable así lo prevea, la representación social en la mesa de negociación corresponderá al Comité Intercentros ([art. 63.3 ET](#)); en caso contrario, la representación de las personas trabajadoras corresponde al conjunto de los órganos de representación estatutaria y, conforme al principio de correspondencia, todos deberán participar en el proceso de designación de representantes en la Comisión Negociadora, eso sí, atendiendo a la proporción que cada uno de los sindicatos haya obtenido en las elecciones, tomando en consideración todos los centros de trabajo (STS 258/2020, de 17 de marzo - [ECLI:ES:TS:2020:1175](#)).

Representación empresarial:

La representación legal de la empresa ([art. 87.3 ET](#))

B. Convenios colectivos de grupo de empresas

Representación social:

La legitimación para negociar en representación de los trabajadores es similar a la establecida para la negociación de los convenios sectoriales, es decir, se reconoce legitimación inicial para negociar a los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal en el ámbito del grupo de empresas, y a los SMR a nivel estatal ([art. 87.1 ET](#)). En caso de que el grupo de empresas reúna a empresas con centros de trabajo ubicados en una sola Comunidad Autónoma, ser reconocerá también legitimación inicial a los SMR de dicho ámbito territorial (STS 628/2016, de 6 de julio - [ECLI:ES:TS:2016:4130](#))

Representación empresarial:

Por parte empresarial, la legitimación corresponde a la representación legal de las empresas que conforman el grupo de empresas ([art. 87.3 ET](#))

C. Convenios franja

Aunque la norma legal parece referirse únicamente a los convenios franja de empresa o centro de trabajo, es posible la negociación de convenios colectivos franja de grupo de empresas o de sector de actividad, en aplicación del principio de libertad de elección de la unidad de negociación.

Representación social

Las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por los sujetos representados a través de votación personal, libre, directa y secreta (art. 87.1 ET).

Representación empresarial

Las representaciones de la empresa, del grupo de empresa o de las organizaciones empresariales que representen al sector de actividad

D. Convenios colectivos sectoriales

Representación social

La legitimación inicial para formar parte de la Comisión Negociadora en los convenios colectivos de sector es reconocida, de manera exclusiva, a los sindicatos (art. 87.2 ET). En concreto, podrá accederse a la Comisión Negociadora por cuatro vías: por acreditar la condición de SMR a nivel estatal (art. 8.2 LOSL), por ser un sindicato afiliado a un SMR y formar parte del ámbito del convenio, por acreditar la condición de SMR de ámbito autonómico (art. 7 LOLS), por acreditar una representatividad igual o superior al diez por ciento de los delegados o delegadas de personal y miembros del comité de empresa en el ámbito geográfico y funcional del convenio.

Representación de la empresa

La legitimación inicial para formar parte de la Comisión Negociadora en los convenios colectivos de sector es reconocida a las asociaciones empresariales, con exclusión de otro tipo de entidades corporativas (Colegios Profesionales, Cámaras Empresariales, etc...) (art. 87.3 ET), que en el ámbito geográfico y funcional del convenio agrupen al menos al diez por ciento de las empresas, y siempre que estas den ocupación, al menos, a igual porcentaje de las personas trabajadoras afectadas. Adicionalmente, tendrán también legitimación inicial, aunque no superen el requisito de número mínimo de empresas, las asociaciones empresariales que en el ámbito del convenio den ocupación, al menos, al quince por ciento de las personas trabajadoras afectadas.

Subsidiariamente, en ausencia de asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, quedan legitimadas para negociar las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o personas trabajadoras en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o personas trabajadoras.

5.3.2. Legitimación deliberante o plena

La existencia de una pluralidad de sujetos con legitimidad plena y, por tanto, con derecho a participar del proceso de negociación está en la base de las previsiones legales que regulan la válida constitución de la Comisión Negociadora que, simplificada, consideran que dicho momento se produce cuando sendas representaciones están participadas por la mayoría absoluta de los sujetos legitimados inicialmente. Estas previsiones pierden interés y aplicabilidad en los convenios colectivos de empresa, cuando la representación social es ostentada por el comité de empresa o los delegados de personal. En tales casos intervienen, de un lado la empresa, de otro la representación estatutaria, y no cabe aplicación de las reglas sobre legitimación plena.

Para el resto de los supuestos, el [art. 88.2 ET](#) establece que la Comisión Negociadora queda válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales con legitimación inicial representan como mínimo, y respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresas que ocupen a la mayoría de las personas trabajadoras que forman parte del ámbito personal del convenio.

Como excepción a esta regla general, se establecen dos reglas de aplicación subsidiaria. La primera de estas reglas excepcionales resulta aplicable en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de las personas trabajadoras. En tales supuestos, 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. La segunda regla, resulta de aplicación en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad. En estas ocasiones, se entenderá válidamente constituida la Comisión Negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas con legitimación inicial, esto es, las referidas en el párrafo segundo del artículo [87.3.c\) ET](#).

Con la constitución de la Comisión Negociadora, ambas partes se reconocen como legitimadas para negociar el convenio colectivo. A este respecto, vía jurisprudencial y en un supuesto en el que se cuestionaba la legitimidad de la representación empresarial, se ha considerado que el reconocimiento de legitimación entre las partes, así como la tramitación administrativa del texto del convenio, de conformidad con lo establecido en el [art. 90.5 ET](#), “activa la presunción *iuris tantum* de concurrencia de las legitimaciones inicial, deliberativa y decisoria”, que quienes pretendan obtener la declaración de la nulidad del convenio deberán destruir mediante la actividad probatoria que en cada caso corresponda (STS 801/2018, de 19 de julio – [ECLI:ES:TS:2018:3297](#)).

5.3.3. Inicio de las negociaciones

El orden del día de la primera reunión de la Comisión Negociadora debe incluir, por mandato legal contenido en el [art. 89.2 ET](#), al menos dos puntos. En primer lugar, la parte receptora de la comunicación debe responder, ciertamente de manera general, a la propuesta de negociación recibida, lo que en la práctica supone que se exige a las partes que demuestren su voluntad de negociar desde el primer momento.

En segundo lugar, y con similar objetivo de celeridad, debe acordarse un calendario o plan de negociación, que evite la dilación injustificada del abordaje de las materias objeto de negociación.

En tercer lugar, y ahora de manera discrecional, la Comisión Negociadora puede discutir y decidir sobre la oportunidad de nombrar a una persona que presida la Comisión, modere los debates y firme las actas de las reuniones ([art. 88.3 ET](#)). En caso contrario, deberá definirse, también en dicha reunión, el procedimiento que se seguirá para la ordenación de los debates y deberá designarse a una persona representante de cada una de las partes como responsable, junto al secretario o la secretaria de la Comisión Negociadora, de la firma de las actas de la Comisión Negociadora ([art. 88.5 ET](#)). Nada dice la norma respecto de la persona que realiza las funciones de secretaría de actas en la Comisión Negociadora, aunque, dada su función, debe entenderse que, al igual que la persona que eventualmente realizaría las tareas de presidencia, no debería ser parte de ninguna de las dos representaciones y, por tanto, su participación se caracteriza por tener derecho a voz y carecer de derecho de voto.

En cuarto lugar, aunque no serán considerados miembros de pleno derecho de la Comisión Negociadora, podrá acordarse la participación en las reuniones que celebre esta, con voz pero sin voto, de personas que asesoren a las distintas representaciones ([art. 88.3 ET](#)).

5.3.4. Medios de solución de situaciones de bloqueo de las negociaciones

Ante la posibilidad de bloqueo de las negociaciones, el [art. 89.2 ET](#) señala la posibilidad de que las partes, en cualquier momento del proceso, acuerden la intervención de una tercera persona. Aunque las partes pueden acudir a cualquier persona o institución, lo más frecuente es que la solicitud de intermediación se instrumentaliza a través de los acuerdos de solución de conflictos que, tanto en el ámbito estatal como en cada una de las autonomías, poseen una larga experiencia en la resolución de este tipo de problemas.

5.3.5. Adopción de acuerdos

La doctrina judicial y científica define como legitimación decisoria la capacidad para alcanzar acuerdos en la mesa de negociación. A tales efectos, el

[art. 89.3 ET](#) exige el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En este punto, conviene recordar lo que en el apartado 4.3 se dijo sobre la distribución de los puestos a cubrir y la posibilidad de ponderar el voto de cada una de las representaciones.

Una vez alcanzado el acuerdo debe materializarse por escrito pues en caso contrario no alcanzará validez, en cumplimiento de lo dispuesto por el [art. 90.1 ET](#). En algunas empresas o sectores, y con carácter previo a la firma, la representación social acostumbra a consultar a la afiliación, o al conjunto de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del convenio, mediante referéndum. En tales supuestos, suele firmarse un preacuerdo de convenio, sometido a posterior ratificación. En todo caso, debe quedar claro que no existe obligación legal de respetar estas prácticas, si bien, la no ratificación de un preacuerdo alcanzado a causa de la oposición de las personas afiliadas o de las personas trabajadoras no constituye una vulneración del deber de negociar de buena fe.

5.4. Validez de los acuerdos

La validez de los acuerdos alcanzados por la comisión negociadora queda sujeta al cumplimiento de los requerimientos establecidos tanto en el Título III del ET -en materia de concurrencia de convenios, sujetos legitimados, procedimiento de negociación (conformación de la mesa negociadora, deber de buena fe en la negociación, mayorías para la adopción de acuerdos) y contenido mínimo del convenio-, como en la negociación colectiva sectorial y en acuerdos marco sobre la estructura de la negociación colectiva. Requisitos que se suman al obligado respeto del marco constitucional y legal vigente, como recuerdan los [arts. 3.3](#) y [85.1 ET](#).

Junto a los anteriores condicionantes, el [art. 90 ET](#) establece dos requisitos formales de validez:

- a) Formalización del convenio colectivo “por escrito, bajo sanción de nulidad” ([art. 90.1 ET](#)).
- b) Firma de las partes negociadoras ([art. 90.2 ET](#)).

5.5. Trámites administrativos posteriores a la aprobación del convenio colectivo: registro, depósito y publicación

Tras su firma, el convenio colectivo debe aún superar los trámites administrativos de registro, depósito y publicación, regulados en el [art. 90.2](#) y 3 ET; RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, a los que el ET condiciona la adquisición de eficacia normativa y general (STS de 8 de junio de 1999, rec. 2070/1997 - [ECLI:ES:TS:1999:4055](#)).

5.5.1. Registro

La obligación de inscripción en el registro no se limita al convenio colectivo propiamente dicho [art. 2.1.a) RD 713/2010], pues también resulta de aplicación a otros acuerdos previstos en el Título III del ET y a los acuerdos y laudos arbitrales que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo, a que aluden las letras b) a h) del art. 2.1 RD 713/2010.

El procedimiento de registro se inicia mediante la solicitud de inscripción dirigida, mediante conexión electrónica, a la Oficina de Registro de la autoridad laboral competente en función del ámbito del convenio (art. 8.1 RD 713/2010):

- Los convenios de ámbito estatal o superior a la Comunidad Autónoma se presentarán a registro, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (acceso a REG-CON). La Dirección General de Trabajo mantendrá actualizada, en los términos establecidos en el art. 17 del RD 713/2010, una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para cuya gestión las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos han de remitir los asientos electrónicos practicados en cada uno de sus respectivos registros.
- Asimismo, existen Registros de Convenios en las Comunidades Autónomas con competencia en dicha materia, de igual modo con funcionamiento a través de medios electrónicos, para los convenios que no sobrepasen su respectivo ámbito.

La solicitud de inscripción ha de ser presentada a registro, dentro del plazo de quince días - contados a partir de la firma del convenio o acuerdo por las partes negociadoras, o de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia-, ante la autoridad laboral competente [art. 90.2 ET y art. 2.1.a) RD 713/2020] por los sujetos a que se refiere el art. 6.1 RD 713/2020 en función del tipo de convenio, plan o acuerdo colectivo objeto de registro:

- 1) En lo que concierne a los convenios colectivos de naturaleza estatutaria; revisiones salariales de carácter anual en los convenios plurianuales y las motivadas por la aplicación de las cláusulas de “garantía salarial”; y acuerdos parciales previstos en el art. 86.1 ET, esta obligación se impone a la comisión negociadora, en la persona que esta designe [art. 6.1.a) RD 713/2020].
- 2) Los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el art. 83 ET, serán también objeto de registro [art. 2.1.b) RD 713/2020]. Como en el caso de los convenios, corresponde solicitar la inscripción de estos acuerdos a la persona designada por la comisión negociadora [art. 6.1.a) RD 713/2020].

- 3) Los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo, habrán de ser presentados a registro [art. 2.1.c) RD 713/2010], por la persona designada de la comisión paritaria [art. 6.1.b) RD 713/2020].
- 4) La solicitud de inscripción en el registro de los laudos y acuerdos será presentada por la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si estos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, la solicitud será presentada por el órgano de dirección del organismo correspondiente [art. 6.1.c) RD 713/2020].
- 5) Los acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga [art. 2.1.d) RD 713/2010] se presentarán a registro por la persona designada por las partes en conflicto [art. 6.1.d) RD 713/2020].
- 6) Igualmente, se establece la obligación de registro de los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH) [art. 2.1.d) RD 713/2010]. Dicha norma establece la obligación de las empresas de inscribir sus planes de igualdad (art. 46.5 LOIMH), en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que forma parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas (art. 46.4 LOIMH). La solicitud de inscripción del plan, habrá de ser presentada por la persona designada por la comisión que lo haya negociado [art. 6.1.a) RD 713/2020].
- 7) Los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial, cuando así se establezca en la normativa de aplicación [art. 2.1.g) RD 713/2010], serán también presentados a registro por la persona designada por la comisión negociadora [art. 6.1.a) RD 713/2020].
- 8) Quienes hayan formulado la comunicación de iniciativa para negociar (art. 89.1 ET) y de denuncia (art. 86 ET), deberá presentarla a inscripción en el registro [art. 6.1.e) RD 713/2020].
- 9) Las sentencias que resuelven la impugnación del convenio colectivo deberán ser presentadas a registro por la parte legitimada para impugnarlo ya sea conforme al procedimiento de impugnación de convenios, ya conforme al procedimiento de conflicto colectivo [art. 6.1.f) RD 713/2020].
- 10) Quien solicite la extensión de un convenio deberá presentar la solicitud de inscripción en el registro [art. 6.1.g) RD 713/2020].
- 11) La solicitud de inscripción de los acuerdos de adhesión a un convenio [art. 2.1.e) RD 713/2010], deberá presentarse por la persona designada por la comisión negociadora [art. 6.1.a) RD 713/2020].

A la solicitud de inscripción correspondiente, según se trate de convenio de empresa o de ámbito sectorial, debe acompañarse el texto original del convenio, acuerdo o plan, y de las actas de las distintas sesiones celebradas ([art. 7 RD 713/2010](#)), así como la documentación a la que se refiere el [art. 6.3 RD 713/2010](#). Dicha documentación incluye la identificación del Convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar ([anexo 1](#)), y las hojas estadísticas que procedan en función del ámbito empresarial ([anexo 2.I](#)) o sectorial ([anexo 2.II](#)) del convenio, así como, de pactarse, la cláusula de garantía salarial ([anexo 2.III](#)), y en caso de convenios de carácter plurianual, las relativas a la revisión salarial anual o las prórrogas para los sucesivos años de vigencia ([anexo 2.IV](#)). Por último, cuando se trate de registrar un plan de igualdad, será preciso adjuntar la hoja estadística recogida en el [anexo 2.V](#).

Presentada la solicitud, si por la Oficina de Registro se advirtiera que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos a la persona solicitante para su subsanación o la remisión de los documentos preceptivos no adjuntados en un plazo de diez días hábiles, indicándose que, de no procederse a la citada subsanación o remisión, se dictará resolución teniéndola desistida de su petición, de conformidad con el [art. 68.1 Ley 39/2015](#), de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. ([art. 8.2 RD 713/2010](#)).

Si la solicitud se ajusta a los requerimientos formales ya mencionados, la autoridad laboral competente procederá a comprobar que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, y dictará, en caso contrario, resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente ([art. 8.3 RD 713/2010](#)). La Oficina asignará al convenio colectivo un código identificativo según lo previsto en el [anexo 3](#) del RD 713/2010.

En el marco de esta función de control, la autoridad laboral habrá de velar por el respeto al principio de igualdad y la prohibición de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, pudiendo recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda, en función de su ámbito territorial ([art. 90.6 ET](#)). Si en esta fase de control del convenio, pacto o acuerdo colectivo, la autoridad laboral apreciara su posible ilegalidad o lesividad, podrá remitir comunicación escrita al órgano judicial competente del orden social para instar el proceso de impugnación del convenio, conforme a lo previsto en los [arts. 90.5 ET y 163 y ss LRJS](#).

Algunas de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia han aprobado normativa específica en materia de registro, depósito y publicación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Aragón: Decreto 171/2010, de 21 septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón ([BOA 28 septiembre 2010](#)).

- Asturias: Resolución de 22 septiembre 2010, de la consejería de industria y empleo, de establecimiento del Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos ([BOPA 28 septiembre 2010](#)).
- Cantabria: Decreto 60/2010, de 23 septiembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria y se establecen normas sobre inscripción y depósito ([BOC 30 septiembre 2010](#)).
- Castilla y León: Resolución de 10 de noviembre de 2004 ([BOCL 18 noviembre 2014](#)).
- Comunidad Valenciana: Orden 37/2010, de 24 septiembre ([Diari Oficial de la Comunitat Valenciana 29 septiembre 2010](#)).
- Extremadura: Decreto 187/2018, de 13 de noviembre ([DO. Extremadura 19 noviembre 2018](#)).
- Galicia: Orden de 29 de octubre 2010 (DO. Galicia 18 noviembre 2010), modificada por Orden de 14 de marzo 2013 ([DO. Galicia 26 marzo 2013](#)).
- La Rioja: Decreto 134/2011, de 26 de agosto ([BO. La Rioja 31 agosto 2011](#)).
- Navarra: Orden Foral 296/2010, de 16 septiembre ([BO. Navarra 27 septiembre 2010](#)).
- País Vasco: Decreto 9/2011, de 25 de enero ([BOPV 15 febrero 2011](#)).
- Región de Murcia: Orden de 23 septiembre 2010 ([BORM 29 septiembre 2010](#)).

5.5.2. Depósito

A tenor del [art. 8.3 RD 713/2010](#), la obligación de depósito de los convenios y acuerdos colectivos recae sobre la autoridad laboral que los recibió a registro. En consecuencia, serán objeto de depósito los convenios, pactos y acuerdos colectivos enunciados en el [art. 2](#) del RD 713/2010.

Aunque de la amplia formulación del citado [art. 2.1.h](#)) –en cuanto alude a “Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo”– podría inferirse que también están afectados por la obligación de depósito, los acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de convenios colectivos, lo cierto es que el [art. 82.3 in fine ET](#) señala que su remisión a la autoridad laboral se efectuará “a los solos efectos de depósito”. En este sentido, la [Disposición adicional cuarta RD 713/2010](#) precisa que dicho trámite resulta obligado respecto de los referidos acuerdos, laudos y decisiones.

Según el apartado 3º de la citada disposición, la solicitud de depósito deberá realizarse por:

- a) La parte que inició el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, si se llegó a un acuerdo.
- b) La empresa, para la solicitud de depósito de los acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo adoptados por la empresa y los representantes de los trabajadores en el período de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducciones de jornada.
- c) El órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este, respecto de los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de las condiciones de trabajo conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el [art. 83.3 ET](#).
- d) La persona designada por el órgano competente, cuando se trate de decisiones de la CCNCC u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos conforme a lo establecido en el [art. 82.3 ET](#).

De otro lado, la [Disposición adicional segunda](#) del RD 713/2010, contempla la posibilidad (no obligación) de depositar en los registros de las autoridades laborales convenios y acuerdos de empresa no incluidos en el [art. 2.1.h\)](#) del RD 713/2010. Por tanto, se admite el depósito de acuerdos o laudos arbitrales que no tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo (v.gr. porque las partes que firman el acuerdo o suscriben el compromiso arbitral no cuentan con legitimación suficiente), o que no deriven de lo establecido en un convenio colectivo. A este fin, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del convenio o acuerdo, junto con los formularios que figuran en el [anexo 1 \(datos identificativos\)](#) y [anexo 2 \(hojas estadísticas\)](#) de la citada norma reglamentaria, debidamente cumplimentados.

Asimismo, según la mencionada [Disposición adicional segunda](#), cabrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, conforme a lo previsto en el [art. 48 LOIEMH](#). Nótese que, pese a que las medidas de prevención del acoso (ya se trate de protocolos, de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación) han de ser negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, el depósito de los acuerdos resultantes es facultativo, quizá debido a que, a diferencia de los planes de igualdad en empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, la introducción de protocolos de prevención del acoso no es obligatoria. Con todo, cuando el protocolo forme parte del plan de igualdad, su depósito será obligatorio.

5.5.3. Publicación

En el plazo máximo de veinte días desde su presentación en el registro correspondiente, la autoridad laboral remitirá el convenio colectivo al Boletín Oficial del Estado o al correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio, para su publicación obligatoria y gratuita (art. 90.3 ET; cfr. 2.1 CC).

Tras la publicación el convenio nace como norma jurídica. El principio de publicidad de las normas (arts. 9.3 CE y 2.1 CC) determina que, de no efectuarse tal publicación, el convenio carecerá de valor normativo, siendo su naturaleza meramente extraestatutaria, sin perjuicio de su validez y de la eficacia obligatoria limitada que despliegan entre las partes negociadoras y las empresas y personas trabajadoras representadas por aquellas (STS de 22 de julio de 2013, rec. 106/2012 – ECLI:ES:TS:2013:4352)].

Dado que el depósito, registro y publicación de un convenio colectivo comporta la superación del control de legalidad efectuado por la autoridad laboral, los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de presunción de validez (STS 801/2018, de 19 de julio de 2018 – ECLI:ES:TS:2018:3297). La apariencia de validez es desvirtuable a través de su impugnación, “siempre que se acredite por quien demanda con tal objeto la concurrencia de los vicios que alega, ya que, en tanto que hechos constitutivos de su pretensión pesan sobre el mismo la carga de su prueba” (STS de 5 de octubre de 1995, rec. 1538/1992 – ECLI:ES:TS:1995:4894).

También, merced a la publicidad que proporciona al convenio su inserción en el correspondiente boletín o diario oficial, tras la publicación del convenio rige el principio *iura novit curia*, de forma que todos los convenios publicados deben ser conocidos en sus respectivos ámbitos por los Juzgados de lo Social. De ahí que el órgano judicial no pueda “equiparar a la norma -y sin duda el Convenio lo es en nuestro ordenamiento- con un hecho, y subordinar su aplicación a la prueba de su existencia”. En consecuencia, “se viola el derecho a la tutela judicial efectiva cuando el órgano judicial no aplica una norma publicada en un boletín de una Comunidad Autónoma que ha sido alegado por una de las partes” (STC 151/1994, 23 mayo 1994). Ahora bien, el principio *iura novit curia* se condiciona a que: “1) la publicación del convenio haya tenido lugar en un diario oficial autonómico, 2) la parte haya proporcionado los datos suficientes para identificar la norma y 3) que la competencia del órgano judicial no exceda del ámbito territorial del correspondiente diario oficial”. Dicho principio no rige, lógicamente, respecto de los convenios no publicados, por lo que deberán ser aportados al juicio (STS de 20 de noviembre de 2000, rec. 1153/2000 ECLI:ES:TS:2000:8460).

5.6. Control judicial sobre la legalidad del convenio

5.6.1. Impugnación de oficio por la Autoridad Laboral

A. Ámbito objetivo

Si la autoridad laboral estimase que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceras personas, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social para su impugnación, según lo previsto en los [arts. 90.5 ET](#), y [163 y ss LRJS](#).

Ahora bien, la impugnación de oficio solo opera respecto de los convenios colectivos y acuerdos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y de los laudos arbitrales sustitutivos de estos ([art. 163.1 LRJS](#)). Por tanto, quedan fuera de este proceso los convenios y acuerdos extraestatutarios y los acuerdos de interés profesional, cuyo control de legalidad se efectuará a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo. Corolario de lo anterior es que procede declarar la inadecuación del procedimiento instado de oficio por la autoridad laboral, cuando el mismo se dirige contra un acuerdo que no posee la apariencia, ni la pretensión de un convenio colectivo regulado por el Título III del ET (STS 4 diciembre 2000, rec. 1963/2000 – [ECLI:ES:TS:2000:8908](#)); pero “existiendo una apariencia de convenio colectivo estatutario, presentándose como tal ante la Autoridad Laboral, el fruto de la negociación colectiva bien puede (y debe) ser impugnado ante la jurisdicción social a través de la modalidad procesal prevista al efecto por los artículos 163 y siguientes de la LRJS (...), aunque el resultado final de ello sea la constatación de que incumple las exigencias del ET pero podría ser válido como acuerdo extraestatutario” (STS 475/2021, de 5 de mayo de 2021 – [ECLI:ES:TS:2021:1786](#)).

En el concepto de convenio ha de considerarse incluido, tanto el convenio colectivo estatutario, como los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas contemplados en los apdos. 2 y 3 del [art. 83 ET](#).

Aun no tratándose de convenios colectivos propiamente dichos, también se impugnarán por esta vía aquellos acuerdos previstos en el mismo Título III del Estatuto de los Trabajadores susceptibles de registro conforme al [art. 2.1 del RD 713/2010](#), de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad:

- Los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo ([art. 91.4 ET](#)).
- Los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de conflicto colectivo ([art. 91.2 ET](#); [art. 24 Real Decreto-ley 17/1977](#), de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, RDLRT); así como los de fin de huelga ([art. 8.2 RDLRT](#)), cuando los sujetos tienen legitimación para negociar convenios estatutarios.
- Los acuerdos de adhesión a convenios en vigor ([art. 92.1 ET](#)).

- Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los arts. 45 y 46 LOIEMH.
- Los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación ([art. 13 Ley 10/1997](#), de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria).
- Y, en general, cualquier otro acuerdo que tenga legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo, según el aptdo. h) del precitado [art. 2.1 RD 713/2010](#). Entre ellos, habría que incluir los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, alcanzados conforme al [art. 82.3 ET](#).

B. Legitimación activa

Para la promoción de este proceso se halla legitimada la autoridad laboral competente a efectos de registro y depósito de convenios, en función del ámbito territorial del mismo ([art. 90.5 ET](#)), pudiendo instar la impugnación del mismo tanto con carácter previo a su registro como una vez registrado (STS de 9 de abril de 2003 – [ECLI:ES:TS:2003:2500](#)).

Nótese que, si el convenio colectivo no está registrado, los sujetos interesados en la impugnación (representaciones estatutarias o sindicales de las personas trabajadoras o las empresas que sostengan la ilegalidad del convenio, o las terceras personas lesionados), deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que inste la impugnación ([art. 163.2 LRJS](#)). Únicamente, cuando la autoridad laboral no conteste a la solicitud en el plazo de quince días, la desestime o el convenio ya haya sido registrado, podrán los sujetos interesados impugnar directamente el convenio por los trámites del proceso de conflicto colectivo, pudiéndolo hacer en cualquier momento durante la vigencia de la norma convencional ([art. 163.3 LRJS](#)).

Nada impide que un sindicato que haya negociado y firmado el convenio, pese a no estar conforme con la totalidad de su articulado, inste su impugnación parcial. Distinto es el caso de la impugnación total, supuesto que, en palabras de la STS de 26 de noviembre de 2002 ([ECLI:ES:TS:2002:7887](#)), “constituiría un absurdo”.

De la noción de “tercera persona perjudicada”, se excluye a las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio [[art. 165.1.b\) LRJS](#)]. La reciente STS 52/2020, de 23 de enero 2020 ([ECLI:ES:TS:2020:301](#)), ha afirmado que una Administración que no ha formado parte ni está representada por los firmantes del convenio, ni ha estado nunca incluida en el ámbito del convenio impugnado, de aplicación a la empresa contratista, tiene la condición de tercero y, en consecuencia, está legitimada activamente para impugnar el convenio colectivo sectorial por lesividad.

Según esta jurisprudencia, “el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación” STS de 21 de abril de 2015 ([ECLI:ES:TS:2015:2112](#)). Con todo, la doctrina ha cuestionado este criterio cuando ha sido la Administración quien ha optado voluntariamente por constituir una sociedad mercantil instrumental para la gestión del servicio público, cuyo capital se suscribió íntegramente por la Administración contratista. En este sentido, conviene recordar que la STS 2010/2018, de 27 de febrero 2018 ([ECLI:ES:TS:2018:985](#)), cuestiona explícitamente la condición de «tercero» de un Ayuntamiento con respecto a una empresa pública instrumental creada para el cumplimiento de servicios públicos locales.

Por último, la Administración General del Estado podría tener la condición de tercero lesionado, y, por tanto, legitimación activa para impugnar, a través del Delegado o Delegada del Gobierno en la correspondiente Comunidad Autónoma, el convenio colectivo del personal laboral de la misma, cuando conculque la ley (STS de 9 de abril 2003 – [ECLI:ES:TS:2003:2500](#)).

C. Causas de impugnación

Según el [art. 163.1 LRJS](#), la autoridad laboral -o los sujetos interesados, cuando la autoridad laboral no contestara a la solicitud de instar la impugnación en el plazo establecido o desestimara dicha petición- podrá impugnar el convenio “por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros”. En consecuencia, el precepto contempla dos motivos de impugnación: la ilegalidad y la lesividad del convenio.

En el primero de los motivos tendrán cabida los supuestos de incumplimiento de las normas, tanto estatutarias y como previstas en acuerdos marco, sobre la propia negociación del convenio, ya se refieran al procedimiento - legitimación inicial o plena (STS 801/2018, de 19 de julio de 2018 – [ECLI:ES:TS:2018:3297](#)), mayoría en la adopción de acuerdos, exclusión de un sujeto legitimado-, a la concurrencia con otros convenios (STS de 17 de julio de 2002 - [ECLI:ES:TS:2002:5424](#)), a la estructura de la negociación colectiva (STS de 27 de octubre de 1999 – [ECLI:ES:TS:1999:6714](#)), etc; o a la forma del convenio y trámites posteriores (ausencia de forma escrita, falta de registro o de publicación, etc...).

Asimismo, serán ilegales y, por tanto, susceptibles de impugnar por esta vía, las cláusulas del convenio cuyo contenido contravenga normas de derecho necesario absoluto (normas imperativas o prohibitivas, v.gr. de trato discriminatorio)- o relativo (por no respetar mínimos o máximos de derecho necesario). En particular, cuando el motivo de impugnación esté relacionado con la posible discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, la autoridad laboral 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. Haya o no recabado este informe (que es facultativo) con carácter previo, una vez que la autoridad laboral haya promovido la impugnación de oficio ante la jurisdicción social por tal causa, deberá ponerlo en conocimiento de aquel de los citados organismos que corresponda por su ámbito territorial (art. 90.6. párr. 2º ET), sin perjuicio de la facultad del órgano judicial de recabar el dictamen de estos organismos públicos, de conformidad con el art. 95.3 LRJS.

La delimitación del supuesto de lesividad del convenio entraña mayor dificultad. Según la jurisprudencia, la invalidación de la cláusula convencional por esta causa requiere que la misma comporte la lesión grave de un interés legítimo o jurídicamente protegido, siendo indiferente que exista dolo o mala fe, puesto que la norma no lo requiere. De otro lado, ha de tratarse de un daño efectivo y real (STS de 6 de junio de 2001 – ECLI:ES:TS:2001:4557).

D. Plazo de impugnación

La autoridad laboral no está sometida a plazo alguno para efectuar el control de legalidad del convenio, por lo que puede presentar la comunicación de oficio antes o después de su registro dentro de su período de vigencia (STS de 31 de marzo de 1995 – ECLI:ES:TS:1995:7665).

E. Procedimiento de impugnación del convenio. Peculiaridades respecto del procedimiento ordinario

Dejando a un lado la alusión a la normativa de general aplicación, prevista en el procedimiento ordinario, nos referiremos únicamente a aquellas peculiaridades que la LRJS contempla respecto de la tramitación de esta modalidad procesal, respecto de la que cabe avanzar que se trata de una modalidad procesal urgente, para la que el mes de agosto es hábil (art. 43.4 LRJS).

El proceso de impugnación del convenio se inicia, sin requerir intento previo de conciliación ni agotamiento de la vía administrativa (arts. 64.1 y 70 LRJS), mediante comunicación escrita dirigida por la autoridad laboral al órgano judicial competente por razón del ámbito territorial del convenio. La comunicación de la autoridad laboral a la jurisdicción competente será objeto de inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que corresponda en función del ámbito del convenio o acuerdo [art. 2.3.a) RD 713/2010].

En la comunicación escrita deberá concretarse la legislación y los extremos de ella que se consideran conculcados por el convenio y una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad. Asimismo, deberá precisar las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado (art. 164.1 LRJS), y, cuando la impugnación se base en la lesividad del convenio, habrá de contener relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, con indicación del interés de los mismos que se trata de proteger (art. 164.2 LRJS). A dicha comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para todas las partes en el proceso (art. 164.7 LRJS).

Tras la admisión de la comunicación a trámite, y el eventual trámite de subsanación a cuyo efecto el Letrado o Letrada de la Administración de Justicia advertirá a la Autoridad Laboral de los defectos, omisiones o imprecisiones que pudiera contener la comunicación, para que en diez días proceda a su subsanación (art. 164.3 LRJS), se seguirá el proceso con las partes legitimadas. Conviene advertir que, cuando la comunicación escrita haya sido promovida por la autoridad laboral a instancia de denunciante (la representación estatutaria o sindical de las personas trabajadoras o las empresas que sostuvieran la ilegalidad del convenio o las terceras personas lesionadas que la invocaran), tales denunciantes serán parte -se entiende que actora- en el procedimiento. En consecuencia, la autoridad laboral únicamente será parte cuando la impugnación haya sido promovida por la misma *motu proprio*, sin mediar denuncia de sujetos interesados, en cuyo caso “será citada la representación legal de dicha autoridad” (art. 164.5 LRJS). Por su parte, las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio ostentarán la legitimación pasiva en el proceso (art. 165.2 LRJS)-, mientras que el Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos (art. 164.6 LRJS), dada la misión que tiene asignada en defensa de la legalidad (art. 124.1 CE).

Admitida a trámite la comunicación de oficio, el LAJ señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere 164.4 LRJS (art. 166.1 LRJS). La LRJS omite toda referencia al acto de conciliación judicial, lo que resulta lógico dado que en materia de legalidad no parece haber cabida para la transacción. En su comparecencia, las partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta (art. 166.1 LRJS). Aunque la norma procesal no lo señale de forma explícita para esta modalidad procesal, cuando la impugnación se refiera a cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, el órgano judicial podrá solicitar, de oficio o a instancia de parte, en fase de prueba, el informe del Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, cuando no tengan ya la condición de parte por haber actuado como denunciantes, como se deduce del art. 95.3 LRJS.

La sentencia se dictará en plazo de tres días desde la finalización del proceso y será directamente ejecutiva sin perjuicio del recurso que quepa interponer (art. 166.2 LRJS). Puesto que la sentencia tiene mero carácter declarativo, la naturaleza directamente ejecutiva del fallo ha de entenderse en el sentido de que, aunque no sea firme, tienen un efecto vinculante inmediato para los sujetos afectados, de forma que, desde su fecha, impedirá la aplicación del convenio o la cláusula que, en su caso, se haya declarado nula (STS de 26 de enero de 2005 – ECLI:ES:TS:2005:337).

Los efectos jurídicos de la nulidad, total o parcial, del convenio se producirán *ex tunc* desde el primer momento en que se suscribió el pacto (STS de 14 de mayo – ECLI:ES:TS:2013:2901).

La eventual declaración de nulidad del convenio por falta de legitimación, salvo supuesto de vulneración de derechos constitucionales, debe entenderse referida a su consideración como convenio regulado por el Título III del ET. La sentencia podrá declarar la nulidad del convenio como extraestatutario, pero no su validez como extraestatutario, aunque pudiera ser el caso (STS 475/2021, de 4 de mayo – [ECLI:ES:TS:2021:1786](#)).

La sentencia será comunicada a la autoridad laboral ([art. 166.2 LRJS](#)), para su inscripción en el Registro de convenios colectivos ([art. 2.3 RD 713/2010](#)). Y, cuando anule total o parcialmente el convenio impugnado, y este haya sido publicado, se insertará en el mismo Boletín Oficial en el que se hubiere publicado el convenio ([art. 166.3 LRJS](#)).

Por último, ha de tenerse en cuenta que el objeto de este proceso no es lograr una determinada interpretación del convenio, sino la declaración de su ilegalidad o lesividad. Esta circunstancia condiciona el alcance de la sentencia. “A través de la impugnación del convenio colectivo solo cabe interesar su declaración de ilegalidad (total, parcial) o lesividad. No es posible interesar que se asuma o descarte determinada interpretación”, de suerte que, si cabe una interpretación compatible con el resto del ordenamiento jurídico, “la sentencia que se dicte no debe ni declararlo ilegal, ni restringir de futuro su interpretación sino, simplemente, desestimar la demanda” (STS 618/2016, de 6 de julio – [ECLI:ES:TS:2016:3613](#))

5.6.2. Impugnación a través del proceso especial de conflicto colectivo instado directamente por los sujetos interesados

A. *Ámbito objetivo*

La derogada Ley de Procedimiento Laboral establecía la posibilidad de impugnar por esta vía, tanto convenios estatutarios como extraestatutarios (el [art. 163.1 LPL/1995](#) aludía a la impugnación de “un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia”). En ausencia de tal precisión en la vigente norma rituaría, es preciso concluir que existe identidad objetiva en cuanto a los convenios y acuerdos susceptibles de impugnación tanto por la vía de comunicación de oficio por la autoridad laboral, como en caso de impugnación directa por los sujetos interesados.

Dicha interpretación resulta avalada por la inclusión expresa de las demandas de “impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley”, en el ámbito de aplicación del proceso de conflictos colectivos [[art. 153.1 LRJS](#)].

B. *Sujetos legitimados*

Aunque la impugnación directa por los sujetos legitimados se tramita conforme a la regulación del proceso de conflicto colectivo, la legitimación se rige por las reglas especiales contenidas en el [art. 165.1 LRJS](#). Dicho precepto atri-

buye, con carácter general, la facultad de iniciar este procedimiento a los órganos de representación estatutaria o sindical de las personas trabajadoras en la empresa, a los sindicatos y a las asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito [art. 165.1.a) LRJS]. Asimismo, cuando se trate de impugnar aquellas cláusulas convencionales que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, estarán legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos de igualdad correspondientes de las Comunidades Autónomas [art. 165.1.a) LGSS].

Conviene advertir que, a diferencia de lo previsto para en el proceso de conflicto colectivo, en el de impugnación de convenios no se aplica el principio de correspondencia entre el ámbito de actuación de los sujetos y el ámbito del convenio o acuerdo impugnado, por lo que la representación de un centro de trabajo puede impugnar el convenio de empresa. La STS 98/2018, de 6 de febrero (ECLI:ES:TS:2018:573) admite la legitimación del delegado sindical de uno de los centros de trabajo de la empresa para impugnar el convenio de la misma.

De otro lado, se omite toda referencia a la empresa, a diferencia de lo que ocurre en la impugnación de oficio, pues en dicho supuesto está legitimada para actuar como denunciante ante la autoridad laboral e instar la impugnación de oficio (art. 163.2 LRJS), pasando a ser parte actora en el posterior procedimiento, en virtud de lo previsto en el art. 163.4 LRJS. A pesar de esta omisión, la jurisprudencia afirma que en ambas vías de impugnación (de oficio y directa) rigen idénticas reglas de legitimación activa empresarial, y que la empresa puede impugnar el convenio de empresa o ámbito inferior (STS de 10 de febrero de 1992 – ECLI:ES:TS:1992:921).

Cuando el motivo de impugnación sea la lesividad del convenio (o cláusula del mismo) o del acuerdo, la legitimación activa corresponderá a la tercera o terceras personas gravemente perjudicadas, condición que, como se señaló anteriormente, no se reconoce a las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio [art. 165.1.b) LRJS].

De conformidad con el art. 165.2 LRJS, la legitimación pasiva corresponde a todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.

Por último, el Ministerio Fiscal será siempre parte en este procedimiento (art. 165.4 LRJS), de ahí que, en los casos en que no sea este quien promueva la impugnación, deba ser citado.

C. Causas

La impugnación del convenio o acuerdo por la vía del proceso de conflicto colectivo se fundará en las mismas causas, ilegalidad y lesividad [art. 165.1 LRJS], ya analizadas con relación a la impugnación de oficio por la autoridad laboral.

D. Plazo y condiciones de impugnación

A partir de su registro, los sujetos legitimados pueden impugnar directamente el convenio o acuerdo en cualquier momento durante su vigencia. Si el convenio no ha sido registrado, únicamente podrán proceder a la impugnación directa por esta vía, cuando la autoridad laboral no haya contestado a la solicitud de impugnación de oficio en el plazo de quince días o haya desestimado dicha solicitud (art. 163.3 LRJS).

E. Procedimiento

Si bien el art. 165 remite a los trámites del proceso especial de conflictos colectivos (arts. 153 y ss LRJS), la norma procesal recoge importantes especialidades respecto del contenido de la demanda, que ha de incorporar los requisitos particulares establecidos para la comunicación de la autoridad laboral en la impugnación de oficio, incluida la obligación de acompañar el convenio impugnado y copias del mismo para quienes sean parte en el proceso (art. 165.3 LRJS, en relación con el art. 164.1, 2 y 7 del mismo cuerpo legal).

Respecto de la citación al acto de juicio —puesto que se silencia el plazo, habrá que entender aplicable el de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda, previsto en el proceso de conflicto colectivo (art. 160.1 LRJS)— y del contenido de la intervención de las partes en el procedimiento de impugnación directa por los sujetos interesados, sirve aquí lo ya señalado respecto de la impugnación de oficio, puesto que el art. 166.1 LRJS se refiere a ambas vías de impugnación. Igualmente, resulta de aplicación a la impugnación directa por la vía del proceso de conflicto colectivo, lo ya analizado con relación a la sentencia (art. 166. 2 y 3 LRJS).

5.6.3. Impugnación de los actos y decisiones dictadas en aplicación de una cláusula ilegal del convenio

Si bien las personas trabajadoras individualmente consideradas no están legitimados activamente para impugnar el convenio, instando en abstracto la nulidad o anulabilidad total del mismo o de alguna de sus cláusulas a través de los procedimientos anteriormente analizados, pueden “ejercitar acciones precisas contra aquellas normas del Convenio que le causan lesión concreta de sus derechos o intereses” (STC 81/1990 de 4 de mayo, F.J. 3), con el objeto de lograr la inaplicación de las mismas en su concreta relación laboral.

En estos casos, la demanda no tiene por objeto la impugnación directa de la norma convencional, sino “de los actos o decisiones basados en la misma sobre la base de que no es conforme a Derecho de los actos que se produzcan en su aplicación (...) fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho” (art. 163.4 LRJS). El procedimiento aplicable será el que corresponda al objeto de la pretensión, ya sea el procedimiento laboral ordinario (arts. 80 y ss LRJS) o el especial aplicable, en función

del acto que se impugne. Nótese que el [art. 163.4 LRJS](#) también alude a la posibilidad de que la impugnación del acto dictado en aplicación del convenio se efectúe a través del proceso de conflicto colectivo, pues puede ocurrir que el acto o práctica empresarial sea de efectos colectivos.

En cualquier caso, la sentencia no tendrá como consecuencia la declaración general de ilegalidad de la cláusula convencional. Únicamente tendrá eficacia en la relación individual del demandante o demandantes, si se tratara de un conflicto individual o plurindividual, o, de haberse planteado conflicto colectivo, en las comprendidas en dicho ámbito. Todo ello, sin perjuicio de la obligación que impone al órgano judicial el segundo inciso del precitado [art. 163.4 LRJS](#), de poner en conocimiento del Ministerio Fiscal su apreciación sobre la ilegalidad de la cláusula del convenio, para que pueda iniciar el procedimiento de impugnación del convenio colectivo por los trámites del proceso de conflicto colectivo [[art. 165.1.a\) LRJS](#)]. A tal efecto, para salvaguardar el principio de unidad de la actuación del Ministerio Fiscal, la [Instrucción 4/2012, de 3 de diciembre, sobre la intervención del Ministerio Fiscal en la Jurisdicción Social](#), señala la conveniencia de que la Fiscalía territorial competente consulte con la Fiscalía del Tribunal Supremo sobre la procedencia de interponer la correspondiente demanda.

6. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

6.1. Libre elección de la unidad de negociación

6.1.1. Principio dispositivo y determinación de la unidad de negociación

El principio dispositivo (o libre elección de la unidad de negociación), reconocido en el [83.1 ET](#), constituye una manifestación del principio de autonomía colectiva ([art. 37.1 CE](#)), y se traduce en que corresponde a las partes negociadoras elegir el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

De conformidad con la libertad de elección de la unidad de negociación, las partes habrán de hacer constar en el escrito de iniciativa para negociar ([art. 89.1 ET](#)), así como, con posterioridad, en el contenido mínimo del convenio ([art. 85.3.b. ET](#)), su ámbito personal, funcional, territorial, y temporal.

La unidad de negociación constituye, precisamente, la conjunción de los referidos ámbitos:

- a) El ámbito personal delimita los grupos o categorías profesionales de personas trabajadoras a quienes se aplica o no se aplica el convenio. Se admite la exclusión de altos cargos y personal directivo, pero no la de personas con contrato temporal. Asimismo, se acepta la negociación por separado de determinados grupos profesionales, siempre que no se incurra en discriminación.

- b) El ámbito funcional identifica la rama, sector o subsector de actividad económica, la empresa o centro de trabajo, o, en su caso, el ámbito interprofesional al que se aplica el convenio.
- c) El ámbito territorial delimita el espacio geográfico en el que se aplicará el convenio: estatal, de comunidad autónoma, interprovincial, provincial, comarcal o local.
- d) El ámbito temporal marca el tiempo de vigencia de la norma convencional.

6.1.2. Límites a la libertad de elección de la unidad de negociación

Pese a la redacción literal del [art. 83.1 ET](#), que reconoce el principio dispositivo, la unidad de negociación seleccionada no es resultado de una total libertad de las partes en su elección, sino de las posibilidades reales de negociar un convenio colectivo conforme a las normas del ET.

La libertad de elección del ámbito de negociación, en primer lugar, queda limitada por la legitimidad negocial de las partes contratantes. De este modo, un sindicato o asociación empresarial no puede negociar un convenio en una unidad de negociación en la que carece de legitimación conforme a los arts. [87](#) y [88 ET](#). La negociación llevada a cabo por quienes no tienen la legitimación exigida hace decaer los efectos normativos y generales del convenio. En segundo lugar, esta libertad queda condicionada por las exigencias de la razón y de la lógica, de manera que la representación de las empresas y de las personas trabajadoras de un determinado sector de actividad, no podrán dictar normas que afecten a un ramo distinto (STS de 23 de junio de 1994 – [ECLI:ES:TS:1994:4833](#)). En tercer lugar, la propia “naturaleza de las cosas”, exige que las unidades de negociación sean adecuadas a las necesidades y características propias de quienes las constituyan, no debiéndose incluir subsectores o empresas con intereses específicos que reclamen una regulación diferenciada. Por último, deben tenerse en cuenta las reglas sobre concurrencia entre convenios colectivos (arts. [84](#) y [83.2 ET](#)).

6.1.3. Libertad de elección de la unidad de negociación y concurrencia de convenios colectivos

La libertad de elección de la unidad de negociación permite la coexistencia de diversos niveles de negociación: centro de trabajo, empresa, subsector, sector de actividad, etc.

La existencia de distintos niveles de negociación es positiva pues facilita la adaptación de los convenios colectivos a las necesidades específicas de las relaciones de trabajo destinatarias en el ámbito personal, funcional y territorial de que se trate y porque la adaptación a las necesidades propias de cada unidad de negociación es necesaria, habida cuenta la heterogeneidad territorial y socioeconómica del tejido productivo español.

Ahora bien, en la medida en que todos los convenios colectivos poseen el mismo rango jerárquico –[art. 3.1.b\) ET](#)–, la libertad que las partes tienen de elegir el ámbito aplicativo de los convenios acaba suscitando, en la práctica, problemas de superposición o concurrencia de normas convencionales.

La concurrencia de convenios colectivos se traduce en que convenios acordados en distintas unidades de negociación confluyen en la ordenación de un grupo mayor o menor de relaciones laborales, quedando encuadrado el ámbito aplicativo de un convenio en el de otro, o produciéndose la intersección de sus respectivos ámbitos.

La concurrencia de convenios colectivos puede originarse por la coincidencia en el tiempo de las iniciativas de negociación de distintos sujetos negociadores, la decisión deliberada de las partes de incurrir en la situación de concurrencia, persiguiendo la articulación, la complementariedad o la suplementariedad de las normas convencionales o, simplemente, la prioridad aplicativa de un convenio colectivo de empresa y por la imprecisión en la delimitación del ámbito funcional de un determinado convenio colectivo.

En los casos en los que la concurrencia de convenios se produzca, será preciso determinar cuál es la norma convencional, de las varias que convergen entre sí, que ha de resultar aplicable al concreto conjunto de relaciones de trabajo de que se trate.

Este es un campo tradicionalmente marcado por su dificultad, a lo que han contribuido tanto la imprecisión de la regulación estatal –al menos, en lo que se refiere a la aparente “regla general” aplicable en la materia, que prohíbe la afectación de un convenio colectivo por otro durante su vigencia ([art. 84.1 ET](#))– como los sucesivos cambios normativos operados en la materia.

6.2. Cambios en la unidad de negociación

6.2.1. La libertad de cambiar de unidad de negociación y sus límites

La posibilidad de cambiar de unidad de negociación constituye una manifestación del principio de libre elección del ámbito de negociación, reconocido en el [art. 83.1 ET](#).

Por ello, en principio, no existe un obstáculo jurídico que se oponga a que, existiendo una determinada unidad de negociación, pueda negociarse en otra inferior, superior o yuxtapuesta.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el [art. 89.1 ET](#) establece que se exceptiona el deber de negociar cuando no se trate de “revisar un convenio ya vencido sin perjuicio de lo establecido en los [artículos 83 y 84](#)” ET.

De esta regulación podría deducirse -erróneamente- que cabría la negativa a negociar cuando se persiguiera constituir unidades de negociación nuevas o cuando se pretendiera llevar a cabo cambios en la unidad de negociación, salvo en los supuestos de concurrencia permitida por los arts. 83 y 84 ET. Esta interpretación restrictiva del art. 89.1 ET fue rechazada por considerarla una injustificada limitación de la libertad y de las posibilidades de negociación, que llevaría a la petrificación de los ámbitos de los convenios.

Así pues, el deber de negociar solo queda excluido cuando se tratara de negociar para idéntico ámbito o ámbito inferior en presencia de un convenio todavía no vencido, con las siguientes matizaciones:

- a) La referencia a los convenios de ámbito inferior debe entenderse hecha únicamente a los de nivel supraempresarial no autonómico. Tras las últimas reformas del art. 84 ET, se extiende el deber de negociación a los convenios empresariales y autonómicos que observen los requisitos exigidos por los apartados 2, 3 y 4 del citado precepto, durante la vigencia del convenio de nivel superior, que ahora tienen permitido afectar.
- b) No se impone el deber de negociar cuando una de las partes de la unidad de negociación, negándose la otra, pretendiera abandonar esta con el fin de que tal espacio normativo fuera cubierto por el convenio superior, dado que no es admisible -con la excepción permitida por el artículo 83.2 ET-, la supresión coactiva de una unidad de negociación de ámbito inferior.

6.2.2. *El deber de negociar en supuestos de cambio de unidad de negociación*

El deber de negociar, en supuestos de cambios de unidad de negociación, se impone en los cinco supuestos que se examinan en este apartado.

Ahora bien, antes de entrar en la concreta problemática de los distintos niveles de negociación que se analizan, conviene recordar que una cosa es la existencia de un deber de negociar en tales niveles y otra distinta el deber de llegar a un acuerdo.

En estos casos, el deber que se contiene en el art. 89.1 ET tan solo obliga a justificar la negativa a negociar en un determinado ámbito de negociación.

En la medida en que el art. 83.1 ET permite que los convenios colectivos tengan el ámbito de aplicación que las partes acuerden, no se podría obligar, en la práctica, a ninguna de ellas a llegar a un acuerdo en un ámbito no oportuno desde el punto de vista de su propia estrategia negociadora.

A. Negociación a un nivel superior

Se impone el deber de negociación cuando se trata de negociar a un nivel superior, aun cuando haya uno o más convenios de ámbito inferior vigentes.

Si fuera preciso esperar al vencimiento de todos los convenios de ámbito inferior, nunca sería posible negociar a un nivel superior, salvo que todos ellos tuvieran idénticos términos de vigencia.

Diferente de la negociación *ex novo* a un nivel superior es el cambio a una unidad de negociación superior, con el consiguiente abandono de la unidad de negociación inferior preexistente. Respecto del cambio a una unidad de negociación superior, deben hacerse dos puntualizaciones. No cabe imponer el abandono de una determinada unidad de negociación para ser sustituida por otra superior, salvo cuando el abandono pudiera apreciarse a partir de ciertos indicios, tales como el largo tiempo transcurrido sin renovación del convenio.

B. Negociación a un mismo nivel tras la denuncia del convenio anterior

Antes de la denuncia, la unidad de negociación se halla completamente cubierta, no existiendo, por tanto, el deber de negociar mientras el convenio anterior esté vigente.

Cabe advertir que, tras la reforma laboral de 2012, el [art. 86.1, párrafo segundo, ET](#) prevé la posibilidad de que, durante la vigencia del convenio, los sujetos legitimados conforme a los arts. 87 y 88 ET puedan negociar su revisión sin necesidad de esperar a la denuncia o – llevando a cabo una interpretación extensiva– a la llegada del término pactado, en el supuesto de haberse excluido aquella. Ahora bien, en la medida en que la regulación del deber de negociar sigue admitiendo la negativa a la iniciación de las negociaciones cuando exista un convenio en vigor ([art. 86.1, párrafo segundo, ET](#)), dicha negociación solo se producirá si ambas partes están de acuerdo en llevarla a efecto. Esta interpretación se corresponde con el sentido literal de los términos empleados por la norma, que utiliza la palabra “podrán” (durante la vigencia de un convenio, los sujetos legitimados “podrán negociar su revisión”).

Así pues, en ningún momento se impone el deber de revisar un convenio durante su vigencia cuando una de las partes asume la iniciativa de negociación, sino que, simplemente, se permite que se negocie la revisión si ambas partes así lo estiman oportuno.

C. Negociación a nivel empresarial, de grupo de empresas o de empresas vinculadas

En la actualidad, se impone el deber de negociar cuando se pretenda negociar a nivel empresarial, de grupo de empresas o de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el [art. 87.1 ET](#), sin necesidad de esperar a la denuncia del convenio de ámbito superior ([art. 84.2 ET](#)).

Estando permitida la afectación de los convenios superiores por otros de nivel empresarial, de grupo de empresas o de empresas vinculadas, durante la vigencia de los primeros, el deber de negociar se impone en estos niveles inferiores, pero siempre que se trate de regular los aspectos enumerados en el [art. 84.2 ET](#):

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el [art. 83.2 ET](#).

En tal sentido cabe interpretar la previsión contenida en el [art. 89.1, párrafo segundo, ET](#), cuando excluye del deber de negociar en los supuestos en los que no se trate de revisar un convenio ya vencido “sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84”.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el [art. 83.2 ET](#) no podrán disponer de la prioridad aplicativa de los convenios de empresas, de grupo de empresas o de empresas vinculadas ([art. 84.2 ET](#)).

Si el convenio de ámbito empresarial, de grupo de empresas, o de empresas vinculadas pretendiera incidir en otras materias diferentes a las relacionadas en el [art. 84.2 ET](#), no se impondría el deber de negociar, y sería preciso esperar a la denuncia del convenio superior, so pena de incurrir en el supuesto de prohibición de afectación previsto en el [art. 84.1 ET](#).

D. Negociación a nivel autonómico

Se impone el deber de negociar, conforme al tenor del [art. 89.1 ET](#), cuando se pretenda la negociación a nivel autonómico, sin tener que esperar a la denuncia del convenio estatal, siempre que se cumplan dos requisitos:

- Que la negociación a nivel autonómico no esté vedada por el convenio estatal ([art. 84.3 ET](#) en relación con el [art. 83.2 ET](#)).
- Que el convenio autonómico no incida en las materias prohibidas por el [art. 84.4 ET](#) (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, la movilidad geográfica).

Ahora bien, las previsiones de los apartados 3 y 4 del [art. 84 ET](#), no se traducen en que el convenio autonómico quede autorizado, en supuestos de falta de homogeneidad de ámbitos funcionales, a desgajar determinados sectores de actividad tradicionalmente incluidos en el convenio estatal, cuando este último es más antiguo, siendo en este caso las fechas objeto de comparación, no “las de uno y otro Convenio respectivamente vigentes (...) sino la del primer convenio, antecesor de los sucesivos y hasta el ahora vigente, en que la unidad

de negociación en cuestión quedó constituida incluyendo en su ámbito la materia debatida” (STS de 18 de septiembre de 2013 – [ECLI:ES:TS:2013:4781](#)).

De no cumplirse las exigencias establecidas en los apartados 3 y 4 del [art. 84 ET](#), no existirá deber de negociar hasta la denuncia del convenio estatal.

E. Negociación a nivel supraempresarial no autonómico tras la denuncia del convenio superior

Estas unidades de negociación verán restringido en el tiempo el deber de negociación, que se extenderá desde la denuncia del convenio superior hasta que la vigencia del nuevo convenio de ámbito superior que suceda al anterior haga entrar en juego, de nuevo, el [art. 84.1 ET](#).

6.3. Preferencia aplicativa entre convenios

Si bien es cierto que las distintas reformas normativas producidas en materia de concurrencia de convenios son de alto calado, paradójicamente, ninguna de ellas ha alterado, desde un punto de vista formal, el principio general de “prohibición de afectación” contenido en el primer inciso del [art. 84.1 ET](#), conforme al cual “un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”. Ahora bien, son tan intensas las excepciones introducidas de forma paulatina a dicha regla prohibitiva, que esta ha pasado a ser la excepción, y las posibilidades de afectación se han convertido en la regla general.

Las importantes excepciones a la prohibición de afectación que actualmente están previstas desmienten, en buena medida, la eficacia general que el párrafo primero del [art. 82.3 ET](#) proclama respecto de los convenios colectivos estatutarios.

Particularmente, el [art. 84.1 ET](#), en su actual redacción, tras señalar que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, establece dos excepciones: “salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83”, “y salvo lo previsto en el apartado siguiente” (aunque debería decir, “salvo lo previsto en los apartados siguientes”, dado que las excepciones se contienen en los apartados 2, 3 y 4).

Se analizan a continuación las excepciones a la prohibición de afectación actualmente vigentes, que otorgan prioridad aplicativa a numerosos convenios.

6.3.1. *Preferencia aplicativa prevista en acuerdo interprofesional o convenio estatal o autonómico*

Conforme a lo establecido en el [art. 83.2 ET](#), párrafos primero y segundo, al que se remite el [art. 84.1 ET](#), la fijación de cláusulas sobre la estructura de

la negociación colectiva y, en su caso, el establecimiento de reglas para resolver conflictos de concurrencia entre convenios, se atribuye a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, mediante acuerdos interprofesionales, y a los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, mediante convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico.

La norma faculta a los interlocutores sociales legitimados para negociar al más alto nivel (estatal o de comunidad autónoma), para modificar la estructura negocial existente en cada momento, a fin de adaptarla a sus intereses, así como a los cambios organizativos, productivos y económicos que se fueran produciendo y para fijar, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, en función de criterios distintos al de prioridad temporal (ámbito territorial, competencia por razón de la materia, norma más favorable...). Puede, en definitiva, pactarse la posibilidad de afectación de un convenio por otro durante su vigencia.

En el caso de concurrencia entre un convenio interprofesional y otro sectorial que contengan acuerdos de “afectación”, prevalecerá el anterior en el tiempo no denunciado, en aplicación del principio de prioridad temporal ([art. 84.1 ET](#)), salvo que se trate de convenios autonómicos, a los que se reconoce prioridad aplicativa sobre los estatales, en los términos que se indican más abajo.

El [art. 84.2 ET](#) establece prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial (salario base y complementos salariales).

Un convenio colectivo negociado en unidades inferiores a las previstas en el [art. 83.2 ET](#) no podrá establecer la estructura de la negociación colectiva, ni fijar reglas para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de ámbitos distintos, pero sí contener pactos en contrario a la prohibición de afectación *ex art. 84.1 ET*. En este sentido, hipotéticamente, podría aceptar ser total o parcialmente alterado por otro convenio posterior, de manera que cuando tal eventualidad se produjera, no cabría hablar de “afectación” de un convenio colectivo por otro sino de cesión consentida.

6.3.2. *Preferencia aplicativa de los convenios colectivos de comunidad autónoma respecto de los de ámbito estatal*

El [art. 84 ET](#), en sus apartados 3 y 4, reconoce prioridad aplicativa a los convenios o acuerdos de comunidad autónoma respecto de los de ámbito estatal, admitiendo, en definitiva, la posibilidad de que los primeros afecten a los segundos, para facilitar la creación de un marco autonómico de relaciones laborales.

A tal efecto, se exige el cumplimiento de tres requisitos. En primer lugar, que esta posibilidad no sea excluida mediante acuerdo o convenio estatal ne-

gociado según el [art. 83.2 ET](#). De este modo, los convenios autonómicos no corren igual suerte que los de empresa: al no extenderse a los primeros la prioridad aplicativa de los segundos, pueden imponer los de ámbito estatal la obligatoriedad de sus cláusulas e impedir la creación de los marcos autonómicos de relaciones laborales, arriba aludidos. En segundo lugar, es preciso que la decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Esta exigencia parece ociosa pues es evidente que, sin el cumplimiento de tal requisito, el convenio sería extraestatutario, y no se le aplicaría el [art. 84 ET](#). Por último, y salvo que se aplique un régimen distinto *ex art. 83.2 ET*, no puede incidirse sobre determinadas materias que se catalogan como 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).

6.3.3. *Preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, de grupo de empresas o de empresas vinculadas*

El [art. 84.2 ET](#) establece la prioridad aplicativa de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, de un grupo de empresas o para una pluralidad de empresas vinculadas –en los términos del [art. 87.1 ET](#)–, independientemente del momento en que este se negocie, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en determinadas materias. Nótese que la prioridad aplicativa no se extiende a los convenios de centro de trabajo u otros ámbitos inferiores al de la empresa (STS 772/2016, de 22 de septiembre – [ECLI:ES:TS:2016:4385](#))

El último párrafo del [art. 84.2 ET](#) establece que los “acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”. Ello se traduce en que se impide que un convenio negociado en los términos del [art. 83.2 ET](#) establezca reglas distintas, atribuyendo, por ejemplo, prioridad al convenio estatal o autonómico. Por otro lado, se garantiza la salvaguarda de los convenios de empresa, de grupo o de empresas vinculadas, frente a los acuerdos negociados *ex art. 83.2 ET*, independientemente de cuál sea la estructura de la negociación colectiva que, en un determinado sector, puedan considerar más adecuada las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del mismo, en atención a sus particulares características.

La prioridad aplicativa de los convenios de empresa, de los grupos de empresas y de las empresas vinculadas no es completa, pues no se reconoce respecto de todas las materias sino de las que, a continuación, se enumeran:

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

- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

6.4. Conflictos de concurrencia entre convenios

6.4.1. La prohibición legal de afectación: significado y fundamento

Como se ha señalado, el art. 84.1 ET, en su primer inciso, establece que “un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”.

Esta norma contiene una norma de conflicto que, para la solución de la problemática planteada por la concurrencia conflictiva de varios convenios colectivos que confluyen en la ordenación de un mismo conjunto de relaciones de trabajo, aplica el principio de prioridad temporal.

En aplicación del principio de prioridad temporal, el convenio anterior no denunciado posee prioridad sobre el posterior, ya sea de ámbito superior, inferior o yuxtapuesto, conforme a la máxima *prior in tempore potior in iure*. Por ello, las normas del convenio anterior en el tiempo, durante su vigencia, no pueden ser afectadas por un convenio ulterior. Ello significa que dichas normas no pueden ser sustituidas, modificadas o dañadas de alguna forma por tal convenio.

El fundamento de la prohibición de afectación ha evolucionado con el paso del tiempo, originariamente se entendía que, entre los fundamentos de la prohibición de afectación de las normas convencionales durante su vigencia, se hallaba el carácter normativo que es propio de los convenios colectivos estatutarios. Por su naturaleza normativa, el convenio colectivo había de ser intangible, debiendo ser respetado por quienes estuvieran incluidos/as en su ámbito de aplicación “durante todo el tiempo de su vigencia” (art. 82.3 ET). El art. 84.1 ET vendría a reforzar esta garantía impidiendo que la “escisión” ni siquiera llegara a producirse mediante la creación de una nueva norma, señalando la duración del convenio el espacio garantizado de su intangibilidad.

Tras las sucesivas reformas laborales, ya no resulta defendible el argumento de la no modificabilidad de la norma convencional, al haberse incorporado de forma paulatina relevantes excepciones a la “prohibición de afectación” de un convenio colectivo por otro durante la vigencia del primero. Así

pues, la aplicabilidad de un convenio colectivo durante su vigencia queda, en la actualidad, sujeta a la voluntad de los sujetos destinatarios a través de la vía prevista en el [art. 82.3 ET](#) (descuelgue de condiciones laborales) y, en general, al arbitrio de sujetos ajenos a las partes firmantes quienes pueden, desde el ámbito de una empresa, de un grupo de empresas o de empresas vinculadas – en los términos del [art. 84.2 ET](#)– alterar lo establecido, en determinadas materias, en cualesquiera convenios colectivos de ámbito superior.

6.4.2. Presupuestos de la prohibición legal de afectación

En aplicación de lo dispuesto en el [art. 84.1 ET](#), para que opere la prohibición de afectación deben darse cuatro requisitos. En primer lugar, dos o más convenios colectivos deben superponerse temporalmente. En segundo lugar, debe tratarse de convenios que incluyan en su ámbito aplicativo a un mismo conjunto de relaciones de trabajo, existiendo entre los mismos una parcial coincidencia objetiva, subjetiva y territorial. En tercer lugar, las normas convencionales en presencia deben resultar incompatibles entre sí, produciéndose una concurrencia conflictiva entre las mismas. Por último, los convenios colectivos concurrentes deben ser estatutarios.

Dada su especial relevancia, se incide de forma más detenida en el primer requisito de la prohibición legal de afectación: la superposición en el tiempo de normas convencionales. En la medida en que el [art. 84.1 ET](#) prohíbe la afectación de un convenio colectivo por otro “durante su vigencia”, el elemento temporal es determinante para comprender el alcance de esta previsión.

A. Superposición temporal

A continuación, se analiza el *dies a quo*, o fecha a partir de la cual la prohibición de afectación comienza a regir, y el *dies ad quem*, momento en que la prohibición de afectación finaliza. Antes del término inicial y después del término final señalados no rige la prohibición de concurrencia/afectación.

En primer lugar, vía jurisprudencial se ha determinado que la prohibición de afectación nace el día en que se produce la publicación del convenio colectivo en el diario oficial correspondiente ([art. 90.3 ET](#)), pues este es el momento en que el convenio colectivo se hace público, se convierte en una norma jurídica y las obligaciones que incorpora comienzan a ser exigibles formalmente (STS de 2 de febrero de 2004 – [ECLI:ES:TS:2004:543](#)).

En segundo lugar, es preciso concretar en qué momento el convenio colectivo anterior pierde su vigencia a efectos de concurrencia, iniciándose la posibilidad de negociar convenios posteriores que lo sucedan, de igual o diferente ámbito, sin vulnerar la prohibición del [art. 84.1 ET](#).

Particularmente, cuando llegue el término final de la prohibición de afectación será posible: a) crear nuevas unidades de negociación supraempresariales no autonómicas, las únicas no favorecidas por las amplias excepciones a la

prohibición de afectación contenidas en [art. 84.2, 3 y 4 ET](#); b) y negociar convenios de empresa, de grupo de empresa o de una pluralidad de empresas vinculadas, que regulen materias distintas a las previstas en el [art. 84.2 ET](#), así como convenios autonómicos que incidan sobre las materias enumeradas en el [artículo 84.4 ET](#).

El momento final de la prohibición de afectación coincidirá normalmente con la denuncia del convenio colectivo, y excepcionalmente, con el término final si así se hubiese pactado. Claras muestras de que, tras la denuncia, el convenio se encuentra finalizado son el resurgimiento del deber de negociar y la desaparición de las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio. Ambas circunstancias dejan libertad para negociar un nuevo convenio de igual o de diferente ámbito.

Es cierto que, tras la denuncia se produce, salvo pacto en contrario, la prórroga provisional del convenio, pero esta prórroga no se considera equivalente a “vigencia del convenio”, a efectos de concurrencia, siendo su única finalidad la de salvar vacíos de negociación. En definitiva, la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos que proclama como regla general el artículo 84.1 ET se extiende durante la “vigencia” del convenio preexistente, expresión legal que se ha de considerar “como la referida a la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, pero no al período posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como de vigencia ultraactiva” (STS 958/2021, de 5 de octubre – [ECLI:ES:TS:2021:3749](#)).

Tras la denuncia, el convenio se encuentra a todos los efectos terminado, no generándose concurrencia entre normas convencionales, en sentido estricto (STS 21 de junio de 2012 – [ECLI:ES:TS:2012:4877](#)). Se puede producir, sin embargo, lo que se ha denominado “concurrencia impropia”, cuando se negocia un convenio superior tras la denuncia de otro de nivel inferior. En estos casos, la unidad inferior queda “impermeabilizada” desde su constitución con respecto a unidades superiores, permaneciendo tal situación de inmunidad hasta: a) que los sujetos legitimados decidan disponer de la unidad inferior, por ejemplo, mediante un acuerdo expreso de adhesión al convenio superior; b) que esta sea suprimida o de alguna manera afectada por un convenio interprofesional o sectorial de acuerdo con el [art. 83.2 ET](#); c) o hasta que haya “concluido definitivamente sin acuerdo el proceso negociador inferior” (STS 21 de junio de 2012 – [ECLI:ES:TS:2012:4877](#)).

B. Parcial coincidencia funcional, subjetiva y territorial

La concurrencia implica la presencia simultánea de diferentes convenios que, o bien cuentan con una zona de intersección en sus ámbitos territorial y funcional o/y personal (la simple concurrencia de ámbitos territoriales no es suficiente), o bien el ámbito aplicativo de un convenio, de ámbito inferior, se halla completamente encuadrado en el de otro, de ámbito superior.

C. Incompatibilidad

La prohibición de concurrencia contenida en el [art. 84.1 ET](#) impide que, vigente un convenio, sus normas puedan ser sustituidas, modificadas ni menoscabadas de ninguna otra forma en su aplicación, por otro convenio para ámbito distinto. Por la ausencia de incompatibilidad, no son contrarios a la prohibición de afectación los supuestos de complementariedad de convenios (coexistencia sin fricciones dos normas convencionales) y de suplementariedad de convenios (cuando, establecida una regulación de mínimos en un convenio, este acepta que otro convenio posterior proceda a la elevación de ese nivel).

D. Naturaleza estatutaria

La prohibición legal de afectación de un convenio colectivo por otro durante su vigencia ([art. 84.1 ET](#)) no se aplica a los convenios colectivos extraestatutarios. De este modo, la existencia de un convenio extraestatutario no permite excluir la negociación de un convenio estatutario. Por su parte, la existencia de un convenio estatutario no impide que se negocie otro al margen del ET.

6.4.3. Efectos del incumplimiento de la prohibición legal de afectación

Si bien es cierto que el contenido de la regla de prioridad temporal es siempre el mismo –la intangibilidad del convenio anterior–, sin embargo, es diferente el funcionamiento de aquella dependiendo del ámbito que posea el convenio posterior, es decir, según sea de ámbito superior, inferior o yuxtapuesto, en los términos que se señalan a continuación.

A. Convenio posterior de ámbito superior que cubre el espacio regulado por uno o más convenios anteriores de ámbito inferior

La prohibición de afectación tendrá, en este caso, el efecto de impedir la aplicación de las normas del convenio de más amplio ámbito a las unidades ya cubiertas, hasta el extremo de respetarlas incluso después del agotamiento de la vigencia de los convenios que las rigen.

En las unidades ya cubiertas, sobre la base del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva a todas las unidades de negociación y de la “impermeabilización” que de las mismas se produce tras la denuncia, los convenios agotados serán sustituidos, si existe acuerdo entre las partes, por los que se negocien de igual ámbito y no por el convenio de ámbito superior (STS de 29 de enero de 1997 – [ECLI:ES:TS:1997:524](#)).

Existen, no obstante, excepciones a esta regla general, no manteniéndose la unidad de negociación inferior tras la denuncia, en determinados casos:

- Cuando las partes de la unidad inferior acuerden abandonarla y adherirse al convenio de ámbito superior, haya finalizado o no el período de ultraactividad. En tal caso, el ámbito del convenio inferior quedará cubierto por el superior.

- Cuando se haya agotado el proceso de negociación por la imposibilidad de llegar a un acuerdo. En este caso, según la jurisprudencia, también se aplicaría el convenio superior, a partir de la fecha de la ruptura de las negociaciones (STS de 9 de febrero de 2010 – [ECLI:ES:TS:2010:1437](#)).
- Cuando, con amparo en el [art. 83.2 ET](#), un convenio estatal o de comunidad autónoma exigiera el abandono de la unidad inferior, mandato que, no alcanzará a los convenios de empresa, de grupos de empresas o de empresas vinculadas, que siempre tendrán prioridad aplicativa en determinadas materias.

Ahora bien, pudiera ocurrir que aquel convenio no impusiera tan drástica solución, y se limitara a fijar la estructura negocial para ámbitos inferiores, con determinación de materias reservadas o excluidas para dichos ámbitos, y debiendo respetar aquellas en las que los convenios de empresa tienen prioridad. En este caso, se producirían en las unidades de negociación inferiores los correspondientes efectos a partir del momento de la pérdida de vigencia de los convenios existentes al tiempo de la entrada en vigor del estatal o de comunidad autónoma.

B. Convenio posterior de espacio más reducido que colisiona con un convenio anterior de ámbito superior

La norma permite la afectación de cualesquiera convenios de ámbito superior por otros inferiores de nivel empresarial, de grupo de empresas y de empresas vinculadas, y de convenios estatales por autonómicos (en este último caso, salvo pacto en contrario).

Por ello, solo se vulnera la prohibición de afectación cuando, existiendo un convenio anterior de ámbito superior, se negocia a nivel supraempresarial no autonómico o a un ámbito empresarial y autonómico, incumpliendo las exigencias establecidas en el [art. 84, apartados 2, 3 y 4, ET](#).

En tales casos se permite que los dos convenios permanezcan vigentes y válidos, pero el convenio anterior resultará solo aplicable en su propio ámbito mientras dure su vigencia, para pasar a ocupar su lugar el nuevo cuando aquel pierda la vigencia pactada, de la que quedaría excluido el período de ultraactividad (STS de 21 de diciembre de 2005 – [ECLI:ES:TS:2005:7920](#)).

C. Convenio posterior de ámbito yuxtapuesto al convenio anterior

El fenómeno de la “yuxtaposición” se produce cuando dos o más convenios colectivos, respecto de los cuales no cabe afirmar que ninguno de ellos tenga mayor amplitud que el otro, al definir sus ámbitos funcionales reclaman para sí una determinada parcela coincidente de relaciones de trabajo, creándose, de este modo, un segmento de intersección entre sus respectivos ámbitos aplicativos.

La aplicación de la regla de prioridad temporal a los supuestos de concurrencia por yuxtaposición, haría prevalecer al convenio anterior en el tiempo,

lo que no impediría que el convenio posterior se llegara a negociar, el cual sería inaplicable parcialmente hasta la pérdida de vigencia del convenio anterior. Ahora bien, esta solución podría generar el inconveniente de producir una indeseable situación de inestabilidad normativa en el concreto sector de actividad regulado por una pluralidad de normas convencionales, pues tal sector podría pasar a estar incluido de forma sucesiva en uno y otro convenio, según cada uno de ellos fuera perdiendo su vigencia.

El problema ha sido resuelto jurisprudencialmente, conforme al principio de prioridad temporal, una vez conquistada una determinada unidad de negociación, la misma resulta inexpugnable mientras las partes quieran seguir negociando convenios sucesivos en ese ámbito, no pudiendo apropiarse un convenio posterior de una parcela del ámbito aplicativo del primero, cuya unidad de negociación quedó cristalizada *ab initio*, cuando se negoció el primero de los convenios en el tiempo (STS de 18 de septiembre de 2013 – [ECLIES:TS:2013:4781](#)).

Uno de los aspectos destacables de este pronunciamiento reside en las fechas que señala como objeto de comparación, que no son las de los convenios vigentes sino las de los originarios, entre los que prevalecería el más antiguo. Este último, al tener cristalizada su unidad de negociación, no podría verse afectado por ningún otro posterior que pretendiera incidir sobre su ámbito aplicativo.

De este modo, el TS ha fijado una regla para la resolución de la concurrencia conflictiva por yuxtaposición, conforme a la cual el convenio que prevalece es el primero que incluyó en su ámbito de aplicación el conjunto de relaciones de trabajo discutidas.

No se pronuncia el TS sobre los efectos del incumplimiento de la prohibición de afectación en casos de convenios yuxtapuestos. Pero, descartando la opción de la nulidad, cabe considerar que el convenio afectante resultaría inaplicable sobre el fragmento de actividad discutido hasta que el convenio anterior decayera definitivamente u optara por dejar fuera de su ámbito aplicativo el mencionado segmento productivo.

7. VIGENCIA, PRÓRROGA Y RENEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

7.1. La vigencia del convenio

7.1.1. Significado

Establece el [art. 82.3 ET](#) que los que los convenios colectivos obligan “durante todo el tiempo de su vigencia”. La vigencia o duración de los convenios es un factor muy relevante, razón por la que forma parte del contenido necesario de los convenios colectivos negociados conforme al ET.

Corresponde a las partes negociadoras elegir el ámbito de aplicación del convenio colectivo (art. 83.1 ET), debiendo hacer constar en el escrito de iniciativa para negociar (art. 89.1 ET), así como posteriormente en el contenido mínimo del convenio [art. 85.3.b) ET], el ámbito personal, funcional, territorial y temporal del mismo.

La unidad de negociación constituye la conjunción de dichos ámbitos, siendo el ámbito temporal el que marca el tiempo de vigencia del convenio colectivo.

En coherencia con la libertad de las partes de elegir el ámbito aplicativo del convenio, también corresponde a estas, con entera libertad, fijar la duración del convenio colectivo (art. 86.1 ET), sin que la Ley prevea una duración mínima, la fecha de entrada en vigor de la norma convencional (art. 90.4 ET), el término final de la norma convencional, y la “forma, condiciones y plazo de preaviso” de la denuncia [art. 85.3.d) ET], aspectos que, dada su relevancia, forman parte del contenido mínimo de todo convenio colectivo.

La duración de los convenios colectivos es regulada por el ET de forma extraordinariamente compleja. El posible establecimiento de distintos periodos de vigencia para diferentes materias, la prórroga provisional del convenio -o ultraactividad- tras su denuncia, las prórrogas anuales, o la posible retroactividad total o parcial, pueden hacer surgir dudas acerca del mantenimiento de la vigencia de una determinada norma convencional.

7.1.2. Entrada en vigor y aplicación retroactiva

Cabe la posibilidad de pactar períodos de vigencia distintos “para cada materia o grupo homogéneo de materias” (art. 86.1 ET), y, por tanto, diferentes fechas de entrada en vigor y distintos términos para el fin de la vigencia del convenio colectivo.

La fecha de entrada en vigor establecida por las partes puede ser anterior a la finalización de las negociaciones o a la publicación, admitiéndose, como se ha señalado, la retroactividad total o parcial del convenio colectivo.

La práctica más frecuente, en este sentido, es la de pactar que las condiciones económicas del nuevo convenio se apliquen al período que pueda haber mediado entre la terminación de la vigencia del convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Existe una abundante jurisprudencia favorable a la aplicación retroactiva del convenio colectivo, que se resume a continuación:

- a) La subida salarial fijada en convenio colectivo alcanza también a quienes, en el momento de producirse, ya no son personas trabajadoras en activo, pero sí lo eran en el período comprendido en la vigencia retroactiva de aquel (STS de 30 de septiembre de 1992 – ECLI:ES:TS:1992:7341).

- b) El criterio anterior también se extiende al importe de la paga especial por veinticinco años de servicios en la enseñanza privada (STS de 6 de octubre de 2003 – [ECLI:ES:TS:2003:6022](#)).
- c) Los efectos retroactivos repercuten sobre las bases de cotización de prestaciones derivadas de un accidente ya producido. (STS de 27 de diciembre de 1997 – [ECLI:ES:TS:1997:8008](#)).

Sin embargo, la jurisprudencia no ha admitido la aplicación retroactiva del convenio colectivo en otros casos:

- a) La regulación en materia de traslado prevista en el convenio colectivo en situación de prórroga provisional en el momento de producirse es la que debe aplicarse, y no la posteriormente aprobada en otra norma convencional con efectos retroactivos (STS de 28 de junio de 2002 – [ECLI:ES:TS:2002:9079](#)).
- b) No puede pretenderse la mejora voluntaria prevista en un convenio colectivo con eficacia retroactiva, respecto de un accidente ocurrido antes de la publicación de dicho convenio (STS de 28 de octubre de 2005 – [ECLI:ES:TS:2005:6634](#)).
- c) No cabe que un convenio colectivo posterior fije efectos económicos retroactivos, cuando previamente se ha dictado una sentencia que resuelve un conflicto colectivo y declara que a un determinado grupo de personas trabajadoras les es aplicable el convenio colectivo anterior, en el que se contemplan retribuciones superiores a las fijadas en el convenio publicado posteriormente y que prevé su aplicación retroactiva (STS 1000/2018, de 29 de noviembre - [ECLI:ES:TS2018:4440](#)).

7.1.3. Pérdida de vigencia

Para la pérdida de vigencia del convenio colectivo, además de la llegada del término estipulado, es necesaria “la denuncia expresa de las partes” ([art. 86.2 ET](#)), que se habrá de producir en la forma, condiciones y plazo de preaviso acordados en el propio convenio [[art. 85.3.d\) ET](#)].

La falta de denuncia –y, de igual modo, la denuncia extemporánea, o la producida al margen de la forma expresamente prevista para la misma– da lugar a la prórroga del convenio de año en año, salvo pacto en contrario ([art. 86.2 ET](#)); es decir, salvo que se hubiera acordado la exclusión de aquella, y, en consecuencia, la extinción del convenio colectivo al llegar el término final.

Una vez denunciado un convenio colectivo y concluida la duración pactada, su vigencia se producirá en los términos establecidos en el propio convenio. En defecto de pacto, “cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo” ([art. 86.4 ET](#)).

7.2. Prórroga y denuncia

Señala el [art. 86.2 ET](#) que “salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes”.

7.2.1. Significado de la denuncia

La denuncia constituye, como regla general, una condición necesaria para que el convenio pierda su vigencia una vez llegado el término estipulado por las partes, pudiendo estas, a partir de ese momento, negociar un convenio colectivo posterior que lo suceda o bien adherirse a otro convenio de diferente ámbito.

Pero, como excepción a la regla general señalada, se puede pactar en el convenio colectivo la exclusión de la denuncia, en cuyo caso este finaliza con la llegada del término acordado.

El párrafo 2º del [art. 86.1 ET](#) prevé la posibilidad de que, durante la vigencia del convenio, los sujetos legitimados de acuerdo a los [arts. 87 y 88 ET](#) puedan negociar su revisión sin necesidad de esperar a su denuncia (o a la llegada de su término de haberse excluido aquella). En este supuesto, al estar el convenio que se revisa vigente, las partes no estarán vinculadas por el deber de negociar.

7.2.2. Sujetos legitimados para denunciar un convenio colectivo

Se hallan legitimadas para presentar la denuncia cualquiera de las partes negociadoras del convenio colectivo ([art. 86.2 ET](#)).

El significado de “partes”, a efectos de la presentación de la denuncia, es distintos en función de que a la denuncia acompañe o no la voluntad de promover la negociación de un nuevo convenio. De esta manera, cuando la denuncia no va acompañada de la voluntad de iniciar la negociación de un nuevo convenio basta con acreditar legitimidad inicial; sin embargo, cuando la denuncia va acompañada de la voluntad de promocionar la renegociación del convenio, es preciso acreditar legitimación plena (STS 1035/2016, de 2 de diciembre – [ECLI:ES:TS:2016:5619](#))

Quedan excluidas de la posibilidad de denunciar el convenio, las empresas individualmente en los convenios supraempresariales o para empresas vinculadas, las personas trabajadoras afectadas por el convenio y las representaciones laborales y empresariales que, habiendo podido firmar el convenio, no lo hicieron.

Como excepción a la regla general, conforme a la cual solo las partes que firmaron el convenio colectivo pueden denunciarlo, cabría admitir la “sucesión en la representación” en casos “límite”, como el supuesto de disolución

del comité de empresa negociador por dimisión de todos sus miembros, supuesto en el que podría admitirse la denuncia por parte de las secciones sindicales de empresa, o la desaparición de la representación empresarial o sindical durante la vigencia del convenio.

7.2.3. Forma, condiciones y plazo de preaviso para la denuncia

Es el propio convenio colectivo el que determina la forma, las condiciones y el plazo de preaviso para la denuncia, formando parte esta materia del contenido mínimo del convenio [art. 85.3.d) ET].

La denuncia se dirige a la contraparte del convenio colectivo, y debe remitirse copia del escrito de denuncia a la autoridad laboral, para su registro [art. 2.2 RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo].

La denuncia ha de ser expresa, de manera que la denuncia tácita sería nula.

La jurisprudencia ha precisado que “una forma de denuncia excluida por la ley no puede convertirse en válida por el solo hecho de que sea recíproca o de que incluso sea pactada su admisibilidad *contra legem*” (STS de 30 de septiembre de 2013 – ECLI:ES:TS:2013:5155).

7.2.4. Efectos de la falta de denuncia: la prórroga del convenio

En caso de ausencia de denuncia, se producirá la prórroga automática del convenio, de año en año, salvo pacto en contrario (art. 86.2 ET).

Los contenidos posibles del “pacto en contrario” son la exclusión de la denuncia, extinguiéndose el convenio con la llegada del término sin prórroga o el establecimiento de una prórroga mayor o menor que la legal.

Los mismos efectos que la ausencia de denuncia producen la denuncia extemporánea, sin cumplir con el preaviso pactado, y la producida al margen de la forma expresamente prevista para la misma.

7.2.5. Efectos de la denuncia

La vigencia del convenio tras su denuncia se producirá en los términos establecidos en el propio convenio colectivo (art. 86.3 ET).

En defecto de pacto, durante las negociaciones para la renovación de un convenio, 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 [arts. 86.3 ET y 11. c) Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo]. Decae, en definitiva, el deber de paz absoluto.

Tras la denuncia se restablece el deber de negociar (art. 89.1, párr. 2º ET, *sensu contrario*), desaparece la prohibición de afectación de un convenio colectivo por otro durante su vigencia (art. 84.1 ET) y, salvo pacto en contrario, el convenio pasa a estar en situación de prórroga provisional o ultraactividad, materia a la que se dedica el siguiente apartado.

7.3. Renegociación y ultraactividad

7.3.1. Significado y alcance de la ultraactividad

La ultraactividad o prórroga provisional del convenio colectivo, regulada en el art. 86.3 y 4 ET, supone el mantenimiento del contenido del convenio colectivo en los términos señalados en el propio convenio, y la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales. Esta situación provisional no equivale a la vigencia ordinaria de la norma convencional, teniendo tan solo la finalidad de salvar vacíos de regulación; por ello, durante este periodo, no rige la prohibición de afectación de un convenio colectivo por otro durante su vigencia (art. 84 ET).

Dado que la vigencia del contenido normativo se producirá en los términos señalados en el propio convenio, este podrá:

- a) Prorrogar total o parcialmente el contenido normativo del convenio de forma indefinida (hasta que se pacte el nuevo convenio colectivo) o temporal (6 meses, 1 año, 2 años...).
- b) Excluir totalmente la prórroga del contenido normativo.
- c) No establecer ninguna previsión en materia de ultraactividad. En tal caso, “cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo” (art. 86.4 ET).

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, teniendo estos acuerdos la vigencia que las partes determinen (art. 86.3 ET).

7.3.2. El restablecimiento de la ultraactividad “indefinida”

El nuevo apartado 4 del art. 86 ET ha puesto fin a la limitación temporal de la prórroga provisional del convenio. Ahora bien, para facilitar el acuerdo y evitar periodos de negociación excesivamente largos, la norma contempla que:

- a) Las partes transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, al efecto de solventar

de manera efectiva las discrepancias existentes, deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el [art. 83 ET](#).

- b) Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el [art. 91](#).

Solo en el supuesto extremo de que hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, en defecto de pacto, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Todo ello, sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje.

7.3.3. *El acuerdo sobre ultraactividad*

La norma reguladora de la ultraactividad no tiene carácter imperativo sino dispositivo. Es la negociación colectiva la que tiene la última palabra en la materia, pudiendo esta contemplar una previsión distinta a la regulación estatutaria.

De este modo, los sujetos negociadores de un convenio tienen permitido pactar que, tras la denuncia de este, se prorrogue total o parcialmente el contenido normativo del mismo de forma indefinida o temporal, o que no se prorrogue dicho contenido normativo, e incluso, podrán omitir cualquier previsión sobre la prórroga provisional del convenio tras su denuncia.

Es en este último supuesto (falta de acuerdo sobre ultraactividad) cuando se aplicará la previsión contemplada en el ET, encaminada a evitar vacíos de regulación, y conforme a la cual, en el caso de que hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo ([art. 86.4 ET](#)).

Según criterio jurisprudencial, en el supuesto de que un convenio colectivo prevea que el mismo seguirá siendo de aplicación una vez expirada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas anuales hasta que sea sustituido por otro, no procederá aplicar la ultraactividad a la actualización salarial, pese a ser una cláusula normativa, si está pactada una limitación temporal de la misma (STS 6/2019, de 8 de enero – [ECLI:ES:TS:2019:181](#)).

7.3.4. *Revisión y sucesión de los convenios colectivos*

En la actualidad, es posible la revisión total del convenio colectivo antes de su denuncia ([art. 86.1 ET](#)). En este supuesto, al estar el convenio vigente, las partes no estarán vinculadas por el deber de negociar.

Asimismo, se puede producir una revisión parcial del convenio cuando las partes han establecido distintos períodos de vigencia, para determinadas materias o grupos de materias:

- a) Al respecto, es usual efectuar revisiones anuales o bianuales en materia salarial.
- b) La revisión parcial requiere que se den las mayorías requeridas para la negociación (arts. 87 y 88 ET).
- c) No corresponde la revisión parcial a la comisión paritaria del convenio, salvo que su misión sea la mera aplicación de los criterios de revisión (por ejemplo, conforme al IPC) pactados anteriormente. En tal caso, no se trataría de un acto de negociación sino de aplicación el propio convenio.

Conforme al principio de modernidad, el convenio colectivo que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo en los aspectos que expresamente se mantengan (art. 86.4 ET), pudiendo disponer sobre los derechos reconocidos en aquel y aplicándose, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio colectivo (art. 82.4 ET). Se descarta, pues, el mantenimiento de condiciones más beneficiosas de origen normativo al tiempo que se permite la eventual negociación de convenios colectivos regresivos.

8. ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DE CONVENIOS

8.1. Acuerdo de adhesión a un convenio colectivo vigente

Aunque no resulta frecuente, la Comisión Negociadora podrá eludir el desarrollo del proceso de un proceso ordinario de negociación por la vía de acordar la adhesión a la totalidad del convenio colectivo vigente en otro ámbito de negociación (art. 92.1 ET). En la medida en que el acuerdo de adhesión corresponde a la Comisión Negociadora, debe entenderse que rigen las mismas reglas relativas a la legitimación inicial, plena y decisoria. En la misma lógica, deben ser objeto de aplicación las normas que ordenan la concurrencia de convenios colectivos, por lo que no cabe acordar la adhesión a otro convenio cuando existe un convenio aplicable. Finalmente, aunque la norma parece prohibir la modificación o adaptación de alguna cláusula del convenio objeto de adhesión, la jurisprudencia, en aplicación del principio de quien puede lo más puede lo menos, mantiene la tesis contraria.

8.2. Procedimiento de extensión de un convenio colectivo vigente

Como posible solución para resolver temporalmente los problemas derivados de la carencia de sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo, el legislador habilita la posibilidad de que, mediante un acto administrati-

vo, se extienda un convenio colectivo vigente para ser aplicado en un ámbito distinto al que se pactó por sus negociadores (art. 92.2 ET y RD 718/2005).

El procedimiento de extensión ha de ser iniciado de parte, por quienes se encuentren legitimados para promover la negociación de un convenio colectivo en el ámbito cuyo vacío se pretende cubrir.

La solicitud de extensión pueda referirse a un convenio colectivo de empresa o de sector.

Corresponde al ministerio con competencias en materia de negociación colectiva o a los órganos autonómicos correspondiente adoptar la decisión que en cada caso corresponda, que deberá adoptar en el plazo máximo de tres meses. Sin perjuicio de lo anterior, el órgano decisorio evacuará consulta a los SMR. En caso de ausencia de respuesta expresa, transcurrido dicho plazo, se entenderá que la solicitud de extensión ha sido desestimada.

La resolución de extensión deberá pronunciarse sobre el alcance de las cláusulas extendidas, pueden abarcar al conjunto del convenio o solo a una parte. En principio, el convenio extendido posee la misma eficacia de todo convenio colectivo, normativa y erga omnes, pero no siempre durante toda su vigencia, porque si se eliminan los obstáculos que motivaron la actuación administrativa, las partes legitimadas pueden iniciar y concluir un convenio colectivo propio.

9. LA EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

La contratación pública constituye una herramienta eficaz para avanzar en el desarrollo sostenible y en la consecución de los objetivos sociales de la UE y de los Estados miembros, en la medida en que permite a las Administraciones Públicas incorporar aspectos sociales a la prestación objeto de contrato. A tales fines, varias directivas aluden expresamente al cumplimiento de las condiciones laborales pactadas en convenio colectivo.

La [Directiva 2014/24/UE](#), de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública, señala:

“En aras de una integración adecuada de requisitos medioambientales, sociales y laborales en los procedimientos de licitación pública, resulta especialmente importante que los Estados miembros y los poderes adjudicadores tomen las medidas pertinentes para velar por el cumplimiento de sus obligaciones en los ámbitos del Derecho medioambiental, social y laboral, aplicables en el lugar en el que se realicen las obras o se presten los servicios, y derivadas de (...) convenios colectivos, siempre que dichas disposiciones y su aplicación cumplan el Derecho de la Unión” (Considerando 37).

En coherencia con lo anterior, se afirma que

“debe ser posible incluir cláusulas que garanticen el cumplimiento de convenios colectivos, de conformidad con el Derecho de la Unión, en los contratos públicos. El incumplimiento de las respectivas obligaciones podría considerarse una falta grave del operador económico, pudiendo acarrearle su exclusión del procedimiento de adjudicación de un contrato público” (Considerando 39),

e insiste en la importancia de

“que se garantice que los subcontratistas cumplen las obligaciones aplicables en los ámbitos del Derecho medioambiental, social y laboral, establecidas por el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral enumeradas en la presente Directiva, siempre que dichas normas, y su aplicación, respeten el Derecho de la Unión, garantizándose mediante medidas apropiadas adoptadas por las autoridades nacionales competentes en el ámbito de sus funciones y competencias, como agencias de inspección del trabajo o de protección del medio ambiente” (Considerando 105).

Por todo ello, tanto el [art. 18.2](#) Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero, como el [art. 30.3](#) Directiva 2014/23/UE, de 26 de febrero, relativa a la adjudicación de contratos de concesión, y el [art. 36.2](#) Directiva 2014/25/UE, requieren a los Estados miembros la adopción de

“las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de contratos públicos, los operadores económicos cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral, enumeradas en el anexo X”.

La normativa comunitaria ha sido traspuesta en nuestro país mediante Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante [LCSP](#)). Frente al carácter potestativo de la inclusión de cláusulas sociales en la legislación precedente, esta norma obliga en todos los procesos de contratación pública a incorporar

“de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato” ([art. 1.3 LCSP](#))

y establece la sujeción de las empresas contratistas a las obligaciones recogidas en el convenio colectivo aplicable, en las diversas fases de la contratación pública, según se detalla a continuación.

9.1. Preparación del contrato

A tenor del [art. 35.1.n\) LCSP](#), el contenido mínimo del contrato hará referencia, entre otras menciones, a “(L)a obligación de la empresa contratista de

cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación”.

En lo que se refiere a la determinación del convenio colectivo aplicable, la jurisprudencia considera ajustado a derecho que una norma autonómica imponga la sumisión a las condiciones de trabajo previstas en un determinado convenio colectivo vía cláusulas sociales (STS/CA 1301/2016, de 2 de junio – [ECLI:ES:TS:2016:2639](#)), si se interpreta como una regla general, en cuanto remite al convenio sectorial en el ámbito territorial de la norma, que no impide la aplicación de las excepciones contenidas en el [art. 84.2 ET](#), cuando concuira una empresa con convenio propio.

De otro lado, entre la información que debe facilitarse a los licitadores, el [art. 130.1 LCSP](#) establece la obligación de la administración, que debe ser cumplida en el propio pliego de condiciones, de informar sobre las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras afectados por una obligación de subrogación establecida en la norma legal, en el convenio colectivo o en un acuerdo de empresa.

No obstante, la jurisprudencia considera que del citado precepto no se deduce la posibilidad de que los pliegos de contratación impongan la subrogación empresarial en los contratos de trabajo de la anterior adjudicataria (STS/CA 847/2019, de 18 de junio – [ECLI:ES:TS:2019:1988](#)).

9.2. Criterios de adjudicación y exclusión

La adjudicación de los contratos ha de atender a la mejor relación calidad-precio de las propuestas, que se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos. Con carácter general, la LCSP condiciona la validez de los criterios cualitativos de adjudicación a su vinculación al objeto del contrato en alguno de sus aspectos o fases, la especificidad y objetividad en su formulación y el pleno respecto a los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad ([art. 145.5 LCSP](#)).

Los criterios cualitativos pueden incluir aspectos medioambientales y sociales, entre los que el [art. 145.2.1 LCSP](#) cita expresamente “la mejora de las condiciones laborales y salariales”. En consecuencia, en sede de adjudicación se tendrá en cuenta la mejora de las condiciones establecidas en convenio colectivo. En este sentido, la [RTACRC 1081/2019, de 30 de septiembre de 2019](#), avala el criterio de adjudicación incluido en el pliego de cláusulas administrativas particulares del Contrato de servicios de información de accesos en diversas dependencias de la Universidad de Valencia, según el cual, en el apartado de “Mejoras al personal que presta el servicio (hasta 11,25 puntos, sobre 100) (...) se valorará: acciones concretas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral que mejoren lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Se valorará hasta 2,25 puntos cada acción que se oferte que la UV considere interesante siempre que no estén establecidas normativa o convencionalmente”.

El art. 149.4 LSP obliga a los órganos de contratación a rechazar las ofertas anormalmente bajas por vulnerar la normativa sobre subcontratación o no cumplir las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales aplicables vigentes.

La STS/CA 1301/2016, de 2 de junio - [ECLI:ES:TS:2016:2639](#) considera conforme a derecho una norma foral que califica como proposición desproporcionada o anormal, una oferta inferior en más de un 10% a la media aritmética de todos los precios de las ofertas admitidas, que incluyera un precio inferior a los costes salariales mínimos por categoría profesional, según el convenio colectivo vigente.

9.3. Condiciones de ejecución del contrato y consecuencias del incumplimiento

El [art. 201 LSCP](#) dispone que los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos, las empresas contratistas cumplan las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el [Anexo V](#). El mencionado Anexo V recoge, entre otras normas internacionales en materia social y laboral, los Convenios de la OIT n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y n.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, lo que constituye un importante refuerzo de la negociación colectiva.

Además, el [art. 202.1 LSCP](#) establece la obligación de incluir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, al menos una condición especial de ejecución de tipo social, medioambiental o de innovación. En lo que concierne a las condiciones de tipo social, el [apartado 2](#) del mismo precepto alude expresamente, entre otras consideraciones, a “garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables”. Dichas condiciones especiales de ejecución serán exigidas por igual a todas las empresas subcontratistas que participen de la ejecución del contrato ([art. 202.1 LSCP](#)).

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio colectivo, “y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el [art. 192 LSCP](#)”. El [art. 192.1 LSCP](#) establece que los pliegos o el documento descriptivo podrán prever penalidades para el caso de cumplimiento defectuoso de la prestación objeto del mismo o para el supuesto de incumplimiento de los compromisos o de las condiciones espe-

ciales de ejecución del contrato que se hubiesen establecido. Estas penalidades deberán ser proporcionales a la gravedad del incumplimiento y su cuantía no podrá superar al 10 por ciento del precio del contrato, IVA excluido, ni el 50 por cien del precio del contrato (STS/CA 1154/2016, de 23 de mayo – ECLI:ES:TS:2016:2319).

Además, el [art. 211.1.i\) LCSP](#) incluye entre las causas de resolución del contrato, el “impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato”.

En este caso, la resolución del contrato no se instará de oficio por el órgano de contratación o a instancia de la empresa contratista, sino a instancia de la representación de las personas trabajadoras en la empresa contratista; excepto cuando las afectadas por el impago de salarios sean personas trabajadoras en las que procediera la subrogación en los contratos de trabajo, de conformidad con el [art. 130 LCSP](#), y el importe de los salarios adeudados por la empresa contratista supere el 5 por ciento del precio de adjudicación del contrato, en cuyo caso la resolución podrá ser acordada directamente por el órgano de contratación de oficio ([art. 212.1 LCSP](#)).

En caso de incumplimiento parcial de la ejecución de las prestaciones definidas en el contrato por causa imputable al contratista, la Administración podrá optar, atendidas las circunstancias del caso, por su resolución o por la imposición de las penalidades que, para tales supuestos, se determinen en el pliego de cláusulas administrativas particulares o en el documento descriptivo ([art. 192.2 LSCP](#)).

Capítulo segundo

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

1. NORMATIVA APLICABLE Y APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

El derecho a la negociación colectiva en el ámbito del empleo público cuyo fundamento constitucional se encuentra en el [art. 37.1 CE](#), aparece expresamente reconocido en el [art. 15.b\)](#) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#) (en adelante EBEP). Asimismo, el [art. 31 EBEP](#) establece el derecho del personal empleado público “a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo” ([aptdo. 1](#)).

A los efectos del EBEP, el [art. 31.2](#) define la negociación colectiva como “el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Pública”.

Ahora bien, la normativa vigente diseña dos regímenes de negociación diferenciados, para el personal funcionario y el laboral:

- En lo que concierne al personal funcionario, el desarrollo normativo de este derecho se encuentra en los arts. 31 a 38 del [Capítulo IV](#) del citado cuerpo legal. Como recuerda el [art. 31.8 EBEP](#), los procedimientos para determinar las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas se hallan también sujetos a las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España, entre los que cabe citar el [Convenio núm. 151 OIT, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública](#) (1978).
- Por su parte, el [art. 32.1 EBEP](#) remite a la legislación laboral (se entiende que al [Título III del ET](#), arts. 82 a 92), la regulación de la negociación colectiva del personal laboral al servicio de la administración pública, con las particularidades que establece el propio cap. IV del EBEP y la normativa presupuestaria.

En coherencia con este modelo dual, el fruto de la negociación colectiva recibe también una diferente denominación en función de su ámbito subjetivo de aplicación: convenios y acuerdos para el personal laboral ([art. 32.2 EBEP](#)), y pactos y acuerdos para el personal funcionario público ([art. 38.1 EBEP](#)), cuyas principales características serán objeto de análisis.

Pese a la anterior distinción por razón de la naturaleza del vínculo, a menudo los pactos y acuerdos suscritos en el sector público contienen materias y condiciones generales de trabajo de carácter mixto o comunes al personal funcionario y laboral, en cuyo caso tendrán la consideración y efectos previstos en el [art. 38 EBEP](#) para el personal funcionario y en el [art. 83 ET](#) para el personal laboral ([art. 38.8 EBEP](#)), sin perjuicio de lo cual, su impugnación queda excluida del orden social de la jurisdicción, según establece el [art. 3.1.e\) LRJS](#), correspondiendo su conocimiento al orden contencioso-administrativo.

2. REGLAS ESPECÍFICAS

2.1. Principios

A tenor del [art. 33.1 EBEP](#), la negociación colectiva de condiciones de trabajo del personal funcionario se encuentra “sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia”. Se trata de principios generales del ordenamiento jurídico (recogidos en los [arts. 9.3, 103 y 106 CE](#) y [7.1 Código Civil](#)), compartidos en su mayoría con la negociación colectiva laboral, como es el caso de los principios de respeto a las leyes, de buena fe y de publicidad ([arts. 85.1, 89.1 y 90.3 ET](#)).

El [art. 34.7 EBEP](#) señala expresamente el deber de ambas partes de negociar bajo el principio de buena fe, puntualizando el deber de proporcionarse mutuamente la información relativa a la negociación que precisen.

En el ámbito laboral, el principio de transparencia se ha entendido como un presupuesto de la buena fe negocial (SAN 125/2018, de 24 de julio – [ECLI:ES:AN:2018:3058](#)). Ahora bien, la alusión expresa a la transparencia como principio de la negociación colectiva en el sector público, constituye una concreción del principio general de transparencia que rige como fundamento de la actuación de las AA.PP., por mandato del [art. 1.3. h\) EBEP](#), que viene a reforzar su alcance y a dotarlo de autonomía respecto del principio de buena fe.

Mención especial merece el principio de cobertura presupuestaria que, como habrá ocasión de comprobar, condiciona y limita de forma específica el contenido económico de los pactos, acuerdos y convenios en el sector público, al impedir a las Administraciones Públicas la adopción de acuerdos o pactos con repercusión presupuestaria que carezcan de la necesaria habilitación presupuestaria (STS/CA de 21 de marzo de 2002, rec. 739/1996 - [ECLI:ES:TS:2002:2046](#)).

1.2. Ámbito subjetivo de aplicación

El EBEP regula el derecho a la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas en las que resulta de aplicación el cita-

do cuerpo legal, es decir, de la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las Administraciones de las Entidades Locales, de los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de Derecho Público con personalidad jurídica vinculadas o dependientes de cualquier Administración Pública y las Universidades Públicas (art. 2.1 EBEP).

El art. 15.b) EBEP reconoce este derecho de forma genérica al personal empleado público, categoría que comprende además del personal funcionario, de carrera e interinos, y del personal estatutario de los Servicios de Salud -al que el art. 2.4 EBEP incluye expresamente en las alusiones al personal funcionario de carrera-, el personal laboral y el eventual (art. 8.2 EBEP).

Como se ha afirmado anteriormente, la negociación colectiva del personal laboral se rige por la normativa laboral, por lo que la regulación específica contenida en el EBEP resultará aplicable al personal funcionario, al personal estatutario y al personal eventual.

Por otra parte, el art. 37.2.c) EBEP excluye al personal directivo profesional, respecto del cual el art. 13.4 EBEP señala expresamente que la determinación de sus condiciones de trabajo no se considerará materia objeto de negociación colectiva a los efectos de dicha ley y remite a la regulación de la relación laboral especial de alta dirección, cuando el personal directivo tenga la condición de personal laboral (véase el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección).

2.3. Legitimación para negociar

En el ámbito de la función pública, el art. 33.1 EBEP establece el monopolio sindical de la negociación colectiva, por lo que, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito laboral, queda excluida la representación estatutaria. Concretamente, la capacidad representativa para negociar acuerdos y pactos colectivos se reconoce a las organizaciones sindicales aludidas en los arts. 6.2, 7.1 y 7.2 LOLS. En consecuencia, las Mesas de Negociación estarán integradas, en el banco social, por quienes representen a las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, a las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma y a las organizaciones sindicales que cuenten con el 10 por 100 o más de los representantes elegidos en las elecciones para Delegados o Delegadas de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución. La falta de llamamiento a una organización sindical con legitimación interviniente conforme a las reglas anteriores comporta la lesión del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical de la organización preterida, y determina la nulidad de lo acordado o pactado (STS/CA 1515/2019, de 30 de octubre de 2019 - ECLI:ES:TS:2019:3428).

Por la Administración Pública correspondiente, intervendrán en la negociación sus representantes, pudiendo también encargar dicha negociación colectiva a órganos técnicos creados *ad hoc*, “que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello” (art. 33.2 EBEP).

2.4. Mesas de negociación

2.4.1. Mesas generales y mesas sectoriales

A diferencia del principio de libertad de elección de la unidad de negociación que rige en el ámbito laboral (art. 83.1 ET), en el sector público la estructura de la negociación colectiva está prefijada y jerarquizada, de conformidad con lo establecido en los arts. 34 y 36 EBEP, en los siguientes niveles:

En el nivel superior, se constituye la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de carácter interadministrativo que cuenta con representantes de todas las Administraciones Públicas (Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar), si bien la presidencia de la Mesa corresponde a la Administración General del Estado. En el banco social, estarán representadas las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 6 y 7 LOLS, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados y Delegadas de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas (art. 36.1 EBEP).

Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el art. 37 EBEP, que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública. Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de LPGE de cada año (art. 36.2 EBEP).

En el siguiente nivel, y en cada una de las administraciones, que se corresponden con los ámbitos estatal, autonómico, de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, así como de las Entidades locales, se constituirá una Mesa General de Negociación (art. 36 EBEP). También cabe negociar en el ámbito supramunicipal, en el que se reconoce legitimación a las asociaciones de municipios y a las Entidades locales de ámbito supramunicipal, contemplándose, además, la posibilidad de que los municipios se adhieran con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva (art. 34.2 EBEP). Las Mesas

Generales pueden negociar las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario incluido en su ámbito territorial ([art. 34.3 EBEP](#)).

De otro lado, con el fin de facilitar la negociación de acuerdos mixtos en la Administración Pública, el EBEP prevé expresamente la constitución de una Mesa General para la Negociación Conjunta de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública (Administración General del Estado, comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales). Tienen legitimación interviniente para negociar en estas Mesas Generales las organizaciones sindicales legitimadas en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, así como aquellas que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los o las representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate ([art. 36.3 EBEP](#)). En interpretación de este precepto, el Tribunal Supremo ha concluido que, para participar en la Mesa General Conjunta, los sindicatos han de alcanzar el 10 por 100 de representatividad tanto en el ámbito laboral como en el funcional (STS/CA 2220/2016, de 11 de octubre – [ECLI:ES:TS:2016:4581](#)), salvo cuando se trata de sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, a los que solamente se exige acreditar dicha representatividad en uno de los colectivos mencionados (STS/CA de 17 de abril de 2013, rec. 2145/2012 – [ECLI:ES:TS:2013:2325](#)).

El EBEP también contempla la posibilidad de que se constituyan Mesas Sectoriales, dependientes de las Mesas Generales, con el objeto de negociar las condiciones de trabajo en organizaciones administrativas determinadas o respecto de sectores concretos de personal funcionario o cuando así lo justifique su número ([art. 34.4 EBEP](#)). Las Mesas Sectoriales negociarán las condiciones de trabajo del personal funcional que no hayan sido reguladas en la Mesa General de la que dependan o aquellas que la Mesa General les haya reenviado o delegado expresamente ([art. 34.5 EBEP](#)).

Determinados colectivos cuentan con Mesas específicas previstas legalmente: es el caso del personal funcionario docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; del personal funcionario de la Administración de Justicia, respecto de la negociación de cuestiones comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia; y del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Las mencionadas Mesas específicas de Negociación estarán constituidas, además de por la representación de la Administración General del Estado, por las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del [art. 33.1 EBEP](#), en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación propios del

personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a nivel estatal ([Disp. Adic. 12ª EBEP](#)).

El diseño de las unidades de negociación anteriormente descrito da lugar a una estructura de negociación ciertamente rígida y centralizada, efecto que no ha llegado a paliar la posibilidad, prevista en el [art. 38.9 EBEP](#), de forma análoga a lo previsto en el [art. 83.2 ET](#), de que los pactos o acuerdos establezcan la estructura de la negociación colectiva en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Comunidad Autónoma, y fijen las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras. En aplicación de esta previsión (en la versión recogida en la [Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP](#)), el [Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado](#), alcanzado el 20 de mayo de 2008, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, y publicado por Resolución de 26 de mayo de 2008 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, estableció la estructura de la negociación en el sector público, sin que haya experimentado cambios sustanciales hasta la fecha.

2.4.2. Legitimación plena y composición de la Mesa

Las Mesas Generales y Sectoriales de Negociación quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad (es decir, de aquellas que ostentan legitimación interviniente), las referidas organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate ([art. 35.1 EBEP](#)). Se observa pues, como el requisito de legitimación plena es coincidente con el previsto en la legislación laboral (cfr. [art. 88.2 ET](#)).

La representatividad debe acreditarse mediante la correspondiente certificación emitida por la Oficina Pública de Registro competente, en la fecha de constitución de las Mesas de negociación y cada dos años a partir de esta fecha, aunque únicamente en el caso de que se produzcan variaciones en la representatividad sindical, que determinen la modificación en la composición de las Mesas de negociación ([art. 35.2 EBEP](#); STS/CA de 19 de abril de 2007, rec. 2498/2003, [ECLI:ES:TS:2007:2606](#)).

Análogamente a lo establecido para composición de la Comisión negociadora de los convenios en el ámbito laboral, el EBEP dispone que la designación de las quienes componen las Mesas corresponderá a las partes negociadoras. Estos podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de personas asesoras, que intervendrán con voz, pero sin voto (cfr. [art. 35.3 EBEP](#) y [art. 88.3 ET](#)). Igualmente, se prevé un número máximo de quince miembros por cada una de las partes negociadoras, sin perjuicio de la concreción que las

normas de desarrollo efectúen respecto de la composición numérica de las Mesas en cada ámbito (cfr. [art. 35.4 EBEP](#) y [art. 88.4 ET](#)).

2.4.3. Procedimiento

Dejando a un lado los criterios sobre composición de la Mesa, las previsiones legales relativas al proceso de negociación son muy escuetas, dejando a las partes negociadoras un amplio margen para el establecimiento de los criterios de ordenación del procedimiento, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar análogicamente algunas soluciones ya previstas en la legislación laboral.

A. Inicio de la negociación

Las escasas reglas contenidas en el EBEP se refieren a la fecha de inicio de la negociación, que se fijará, de común acuerdo, por la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical o, en defecto de acuerdo, tendrá lugar en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva ([art. 34.6 EBEP](#); cfr. [art. 89.2 ET](#)). Ello, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan, aunque el precepto no precisa, ni aún a título ejemplificativo, cuáles podrían ser esas causas. En el caso de los impedimentos legales, podrían estar relacionados con la falta de competencia de la Administración para negociar las materias propuestas, la falta de legitimación de cualquiera de las partes, defectos formales en la promoción del proceso, o cualquier óbice a la negociación propuesta, derivado de los principios de legalidad y de cobertura presupuestaria. En lo que atañe a las causas pactadas, podrían ser consecuencia de los acuerdos o pactos sobre estructura de la negociación colectiva previstos en el [art. 38.9 EBEP](#), o de compromisos asumidos previamente todavía en vigor o para cuya revisión se requieran exigencias no concurrentes.

B. Desarrollo de la negociación

Como se ha indicado anteriormente, el EBEP impone expresamente el deber de las partes de negociar de buena fe y de proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación ([art. 34.7 EBEP](#)). La jurisprudencia ha entendido que no concurre buena fe en la negociación, cuando la Administración convoca las reuniones sin remitir los antecedentes significativos y con escaso margen de tiempo, o se niega a negociar aspectos a los que se había comprometido previamente [[STS/CA de 30 de octubre de 2019](#), [ECLI:ES:TS:2019:3428](#), rec. 95/2019].

Al margen de lo anterior, nada se indica sobre aspectos tales como la designación de un presidente/a o secretario/a o la fijación del calendario de reuniones, por lo que habrá que estar a lo que acuerden las partes.

C. Acuerdo, informe favorable y ratificación

La norma guarda también silencio respecto de la mayoría requerida para alcanzar el acuerdo, por lo que se viene aplicando la regla de la mayoría de cada una de las partes (cfr. [art. 89.3 ET](#)).

Sin perjuicio de la concurrencia de las indicadas mayorías, conviene tener presente que, cuando el acuerdo o convenio aplicable al personal laboral contenga cláusulas en materia retributiva, su efectividad requiere del informe favorable de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones o de las Consejerías afectadas, en el caso de las comunidades autónomas, con carácter previo a su firma o revisión, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicho informe, en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a los que determinen las futuras Leyes de Presupuestos ([art. 33.4 LPGE 2022](#)).

Los acuerdos para el personal funcionario requerirán su ratificación por el órgano de gobierno de la correspondiente Administración. Y, cuando versen sobre materias sometidas a reserva de ley, la Administración deberá instar la aprobación de la norma correspondiente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas ([art. 38.3 EBEP](#)), si bien estas no se encuentran vinculadas por el acuerdo negociado, pues disponen de plena libertad para aprobar la norma, modificarla o rechazarla [SSTS/CA (dos) de 21 de marzo 2002, recs. 739/1996- [ECLI:ES:TS:2002:2046](#) y 1074/2001- [ECLI:ES:TS:2002:2047](#)].

La falta de ratificación de un Acuerdo o la negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, obligará a iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes [SSTS/CA de 7 de octubre de 2014, rec. 1650/2013 [ECLI:ES:TS:2014:4847](#) y de 8 de julio de 2015, rec. 1452/2014 - [ECLI:ES:TS:2015:3616](#)].

D. Fracaso de la negociación: procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos y regulación unilateral por parte de la Administración

De no lograrse el acuerdo, el [art. 38.7 EBEP](#) contempla la posibilidad de que las partes utilicen los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, en clara alusión a los que, según el [art. 45.1 EBEP](#), pueden acordar las AA.PP. y las organizaciones sindicales, si bien no podrán acudir a dichos medios de resolución de conflictos respecto de materias bajo reserva de ley ([art. 45.2 EBEP](#)).

Los referidos sistemas de resolución extrajudicial de conflictos se rigen por principios básicos muy similares a los previstos en el III ASAC: los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje; la mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan quienes realicen la mediación podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas; el arbitraje será voluntario y requerirá un previo compromiso de aceptación de la resolución arbitral ([art. 45.3 EBEP](#)). Igualmente, el acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el EBEP, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo

o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el citado cuerpo legal (cfr. [art. 91.2 ET](#)). Del mismo modo, estos acuerdos son susceptibles de impugnación. Específicamente, el laudo arbitral será recurrible en caso de incumplimiento de los requisitos y formalidades establecidos para el desarrollo de la actuación arbitral, cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión (*ultra vires*), o cuando contradiga la legalidad vigente ([art. 45.4 EBEP](#)), supuesto este último que adquiere especial relevancia dada la sujeción de los pactos y acuerdos a los principios de legalidad y cobertura presupuestaria.

Sin más precisiones, el [art. 45.5 EBEP](#) remite a la regulación reglamentaria de dichos procedimientos previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas. Hasta fechas recientes, pese a la aludida previsión legal de procedimientos para la resolución extrajudicial de conflictos colectivos en el sector público, y a que su existencia aparece contemplada en el [Convenio 151 OIT](#) (art. 8), no contamos con un sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable en el empleo público.

No obstante, esta ausencia ha quedado subsanada en el ámbito de la Administración General del Estado, con la aprobación del [VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales \(Sistema Extrajudicial\)](#) (VI ASAC), que amplía el ámbito funcional del Acuerdo a la solución de conflictos colectivos “que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo, con respeto de las normas imperativas aplicables en su ámbito. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral” ([art. 4.4 VI ASAC](#)).

Siguiendo este ejemplo, algunos Acuerdos autonómicos han extendido su ámbito funcional a los conflictos colectivos suscitados con relación al empleo público en la correspondiente comunidad autónoma [v.g. [art. 6.b\) III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales para la Región de Murcia \(ASECMUR III\)](#), que establece su aplicación al personal funcionario o estatuario de dicha Administración Pública, no solo en caso de adhesión expresa, sino también cuando “ante la convocatoria realizada por la Oficina no se manifieste oposición al sometimiento al sistema”].

Con todo, cabe la posibilidad de que estos procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos concluyan sin éxito, en cuyo caso corresponderá a los órganos de gobierno de las AA.PP. establecer las condiciones de trabajo del personal funcional con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del [art. 38](#) ([art. 38.7 EBEP](#)).

E. Publicación de los pactos y acuerdos

Por último, y del mismo modo que los convenios colectivos, los pactos celebrados y los acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial ([art. 38.6 EBEP](#)).

2.5. Materias objeto de la negociación colectiva en el sector público

El contenido del derecho a la negociación colectiva del personal funcionario se halla genéricamente referido a las condiciones de trabajo del citado personal ([art. 34. 2 y 3 EBEP](#)), pero el [art. 37 EBEP](#) acota dicho ámbito objetivo tanto desde una perspectiva positiva, recogiendo un listado de las materias susceptibles de negociación (apdo. 1), como desde una perspectiva negativa, indicando las materias excluidas de la negociación (apdo. 2). Aun cuando la lista de materias objeto de negociación se presenta con ánimo exhaustivo, su formulación se efectúa en términos lo suficientemente amplios para dar cabida a todas las cuestiones que afectan a las condiciones del empleo público.

Así, de conformidad con el [art. 37.1 EBEP](#), han de ser objeto de negociación:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcional.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales. En este punto, es preciso tener presente lo previsto en el [art. 34.3 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#) sobre los derechos de participación del personal empleado público en la negociación de cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal empleado público.

A las anteriores materias, es preciso añadir la negociación de los planes de igualdad, según lo previsto en la [Disp. Adicional séptima.2 EBEP](#). En el ámbito de la Administración General del Estado, el art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dispone que el “Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”. De conformidad con lo establecido en dicho precepto, el vigente [III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella](#), fue objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres y elevado a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por esta el día 30 de noviembre de 2020.

Pese a la atribución de facultad de negociación sobre las materias indicadas, la autonomía colectiva de los sujetos negociadores se halla fuertemente condicionada por los principios de legalidad, jerarquía normativa y cobertura presupuestaria, en particular en lo que atañe a las cuestiones económicas y a la oferta de empleo público afectadas por los límites de gasto en materia de personal y la tasa de reposición que fijan anualmente las leyes de presupuestos generales del Estado y de las comunidades autónomas.

Concretamente, con fundamento en el principio de estabilidad presupuestaria ([art. 135 CE](#)), el [art. 30.1 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril](#), de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera”, establece que “el Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales aprobarán, en sus respectivos ámbitos, un límite máximo de gasto no financiero, coherente con el objetivo de estabilidad presupuestaria y la regla de gasto, que marcará el techo de asignación de recursos de sus Presupuestos”.

En aplicación de lo anterior, el [art. 21 TREBEP](#), establece las siguientes previsiones encaminadas a limitar las subidas de las retribuciones del personal empleado público:

- a) Tanto las cuantías de las retribuciones básicas como el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario y de la masa salarial del personal laboral, deberán re-

flejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos de cada Administración.

- b) No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A dichos límites es preciso añadir la normativa presupuestaria de cada Administración que establece las retribuciones del personal funcionario, tanto básicas ([art. 23 EBEP](#)) como complementarias ([art. 24](#)), dejando un margen muy pequeño para la negociación de los aspectos retributivos de dicho personal.

Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en la norma presupuestaria deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en ella ([art. 19.8 LPGE 2022](#)).

Planteada la posible vulneración del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical respecto de una Ley de Presupuestos anterior que contemplaba idéntica previsión, la [STC 62/2001, de 1 de marzo](#), concluyó que la Ley de presupuestos desplaza el acuerdo o pacto anterior, en base al principio de jerarquía normativa del [art. 9.3 CE](#), sin que ello suponga una vulneración del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, al no considerar afectado el contenido esencial de dichos derechos (véase, asimismo, la STS/Soc de 18 de enero de 2000, rec. 4982/1998 – [ECLI:ES:TS:2000:149](#) y la STS/CA de 21 de marzo de 2002, rec. 739/1996 – [ECLI:ES:TS:2002:2046](#)).

Respecto de las materias señaladas en el [art. 37.1](#), se establece un deber de negociación, con independencia de que se llegue o no a un acuerdo. En este sentido, la jurisprudencia ha señalado que “el apartado a) del artículo 32 refiere la negociación al incremento de las retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que “proceda” incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de cada año, por lo que la negociación en esta materia no tiene necesariamente que desembocar en la consecución de un aumento de las retribuciones.” (STS/CA de 21 de marzo de 2002, rec. 1047/2001 – [ECLI:ES:TS:2002:2047](#)).

La obligatoriedad de la negociación en las materias relacionadas en el [art. 37.1](#) se refiere, incluso, a “las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, cuando tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos” (STS/CA 1515/2019, de 30 de octubre – [ECLI:ES:TS:2019:3428](#)). Esta obligación se extiende a los presupuestos de las administraciones públicas en cuanto afectan a las condiciones de trabajo del citado personal (STS/CA de 22 de octubre de 2012, rec. 2959/2011 – [ECLI:ES:TS:2012:6941](#)).

El incumplimiento del requisito de negociación colectiva previa a la aprobación de estas normas es causa de nulidad de la norma reglamentaria o reso-

lución administrativa puesto que se trata de un trámite esencial no subsanable (SSTS/CA de 22 de octubre de 2012, rec. 2959/2011 - [ECLI:ES:TS:2012:6941](#); 1670/2017, de 6 de noviembre, [ECLI:ES:TS:2017:3964](#); STS/CA 1515/2019, de 30 de octubre - [ECLI:ES:TS:2019:3428](#)).

La Administración Pública solo podrá regular unilateralmente las materias señaladas cuando tras un procedimiento sincero de negociación, no haya sido posible alcanzar un acuerdo y hayan fallado asimismo los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicables en la Administración Pública correspondiente ([art. 38.7 EBEP](#)).

No obstante, como ha puesto de relieve la doctrina constitucional, el EBEP únicamente impone el deber de negociación a la Administración Pública empleadora, no al poder legislativo ([art. 33](#)), por lo que a nivel estatal o autonómico pueden dictarse normas que afecten a las materias mencionadas en el [art. 37 EBEP](#), sin que exista una negociación previa. “De manera que la negociación colectiva regulada en el Estatuto básico del empleado público no es límite ni condición para la potestad legislativa del Parlamento autonómico, solo limitado en derecho por la Norma suprema y por el control estrictamente jurídico derivado de ella que este Tribunal tiene encomendado [arts. 161.1 a) CE y 27 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional: LOTC]” ([STC 87/2018, de 19 julio, FJ 3](#)).

De otro lado, el apartado 2 del ya mencionado [art. 37 EBEP](#) excluye de la obligatoriedad de negociación determinadas materias, debiéndose entender que dicha exclusión rige tanto respecto del personal funcionario, como del personal laboral:

- a) Las decisiones de las administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización.

No obstante, el propio precepto precisa que, cuando las consecuencias de las decisiones de las administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal funcionario contempladas en el [art. 37.1 EBEP](#) - como es el caso de la clasificación de los puestos de trabajo, la oferta de empleo público y los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional-, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales con legitimación para negociar. De esta forma, la referencia a las potestades de organización ha de entenderse efectuada a la potestad de autoorganización, esto es, a la fijación de la estructura orgánica de las administraciones públicas y a las funciones que se atribuyen a cada órgano de la estructura administrativa.

- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

3. PACTOS Y ACUERDOS COLECTIVOS PARA LA DETERMINACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

3.1. Delimitación conceptual y requisitos procedimentales

La negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo en el ámbito de la función pública puede tener como resultado la consecución de pactos o acuerdos:

- a) Los Pactos tienen un ámbito objetivo limitado a materias concretas, en todo caso incluidas en el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba, y de aplicación al personal establecido en el mismo ([art. 38.2 EBEP](#)).
- b) Por su parte, los Acuerdos vienen referidos a materias competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas, cuya negociación requiere la aprobación expresa y formal por dichos órganos. De conformidad con los principios de buena fe y de prohibición de la arbitrariedad, la no ratificación del acuerdo habrá de ser justificada en razones suficientemente relevantes, como podrían ser, entre otras, la exralimitación del sujeto negociador en nombre de la Administración respecto de las instrucciones emitidas por esta, la ilegalidad del acuerdo o el cambio de las circunstancias concurrentes. Tras su ratificación, y siempre y cuando regulen cuestiones competencialmente atribuidas a los órganos de gobierno, su contenido será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de la necesidad de modificar o derogar, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente ([art. 38.3 EBEP](#)).

El [art. 38.3 EBEP](#) alude expresamente a los Acuerdos ratificados sobre materias sometidas a reserva de ley, que requieren la aprobación de la norma correspondiente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, por lo que carecen de eficacia directa. En dicho supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado. En consecuencia, en el supuesto que contempla el [art. 38.3](#), el Acuerdo tiene naturaleza obligacional para el órgano de gobierno que ha de presentar ante el Parlamento o la Asamblea Legislativa un proyecto de ley redactado según lo pactado. Sin embargo, el órgano legislativo no se halla vinculado por

el acuerdo negociado, ya que dispone de plena libertad para aprobar la norma, modificarla o rechazarla (SSTS/CA (dos) de 21 de marzo de 2002 recs. 739/1996- [ECLI:ES:TS:2002:2046](#) y 1074/2001- [ECLI:ES:TS:2002:2047](#)). La falta de ratificación de un Acuerdo o la negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, obligará a iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes [SSTS/CA de 7 de octubre de 2014, rec. 1650/2013 - [ECLI:ES:TS:2013:4847](#) y de 8 de julio de 2015, rec. 1452/2014 - [ECLI:ES:TS:2015:3616](#)].

3.2. Acuerdos y pactos sobre materias concretas

Análogamente a lo previsto para la negociación colectiva laboral en el [art. 83.2 ET](#), los pactos y acuerdos para el personal funcionario podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras ([art. 38.9 EBEP](#)). Un ejemplo de estos acuerdos puede consultarse en la Resolución de 22 de enero de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado de 16 de diciembre de 2020, por el que se modifica el [Acuerdo de 30 de mayo de 2017, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación](#).

2.8. CONTENIDO MÍNIMO

El [art. 38.4 EBEP](#) establece la necesidad de que los pactos y acuerdos recojan la determinación de las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos. Junto a las anteriores menciones, los pactos y acuerdos deben establecer la Comisión Paritaria de seguimiento, con la composición y funciones que las partes determinen ([art. 38.5 EBEP](#)).

3.4. Vigencia, ultraactividad y sucesión de los pactos y acuerdos

Aparentemente, el EBEP concede libertad a las partes para establecer la duración de los pactos y acuerdos, no obstante, la normativa presupuestaria condiciona la vigencia del contenido de los pactos y acuerdos en materia retributiva, determinando que su duración sea asimismo anual.

Las escasas previsiones en materia de vigencia de los pactos y acuerdos en el sector público se limitan a reiterar lo establecido en la normativa laboral. Así, con relación a las prórrogas, los pactos y acuerdos se prorrogarán de año en año, si no mediara denuncia expresa de una de las partes, salvo acuerdo en

contrario (cfr. [arts. 38.11 EBEP](#) y [86.2 ET](#)). También, de forma análoga a lo previsto en el [art. 86.5 ET](#), el [art. 38.13 EBEP](#) recoge el principio de modernidad en la sucesión entre pactos y acuerdos en la función pública, al establecer que aquellos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

El régimen de ultraactividad de los pactos y acuerdos difiere, sin embargo, de lo establecido respecto de los convenios colectivos, toda vez que el [art. 38.12 EBEP](#) se ciñe a la remisión a lo establecido en los acuerdos y pactos respecto la vigencia de su contenido una vez concluida su duración, sin establecer un régimen supletorio que contemple la vigencia de su contenido cuando el proceso de negociación finalice sin acuerdo, como hace el [art. 86.4 ET](#).

3.5. Suspensión y modificación de los pactos, convenios y acuerdos en el sector público

Pese a que el [art. 37.1 CE](#) garantiza la fuerza vinculante de la negociación colectiva, el [art. 38.10 EBEP](#) autoriza la suspensión o modificación de los pactos y acuerdos aplicables a la función pública, reconociendo con ello el *ius variandi* de la Administración. Esta medida, prevista inicialmente para el personal funcionario, fue extendida al personal laboral por el RDL 20/2012, de 13 de julio, que modificó el art. 32 de la Ley 7/2007, del Estatuto básico del empleado público. En la actualidad, la posibilidad de suspensión y modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral aparece recogida en el [art. 32.2 EBEP](#).

La suspensión o modificación de los pactos y acuerdos constituye, no obstante, una medida excepcional, únicamente aplicable en aquellos casos en los que, “por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de los pactos y acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”. A modo ejemplificativo de lo que puede considerarse causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas, ambos preceptos aluden a la necesidad de “adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”.

En cualquier caso, la suspensión de la aplicación de los pactos y acuerdos, no tiene efectos retroactivos o anteriores a la publicación de la resolución que la acuerda (STS de 26 de octubre de 2015, rec. 276/2014-ECLI:ES:TS:2015:5128).

La suspensión de la aplicación de los convenios, acuerdos o pactos o la modificación de su contenido requiere de una resolución del órgano de gobierno de la correspondiente administración pública. En el plano procedimental, basta que la Administración Pública informe a las organizaciones sindicales

de las causas de la suspensión o modificación (sin exigir consulta ni negociación). La norma no precisa si dicha obligación ha de satisfacerse con carácter previo o tras la adopción de la decisión, pero la primera solución parece más respetuosa con el derecho a la negociación colectiva.

3.6. Impugnación de los pactos y acuerdos

Por último, el control de legalidad de los pactos y acuerdos se efectuará ante el orden contencioso-administrativo (art. 9.4 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, LOPJ y art. 1 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, LRJCA), incluso cuando se trate de pactos y acuerdos comunes al personal funcionario, estatutario y laboral [art. 3.1.e) LRJS].

Dicho control se puede efectuar mediante la impugnación directa de los pactos y acuerdos por los sujetos o de forma indirecta, atacando los actos de aplicación o interpretación de dichos pactos y acuerdos en la relación individual del personal funcionario o estatutario incluido en su ámbito de aplicación. En ambos casos, serán causas de impugnación el incumplimiento de la normativa del EBEP en materia de legitimación, composición de las mesas, competencia de los órganos de la Administración Pública, negociación de buena fe, legalidad del contenido del pacto o acuerdo, etc.

A diferencia de los acuerdos y pactos, la impugnación de los convenios colectivos aplicables al personal laboral se efectúa ante la jurisdicción social. Del mismo modo, la impugnación de la resolución de suspensión o modificación de dichos convenios, conforme a lo previsto en el art. 32.2 TREBEP tiene lugar ante el orden social de la jurisdicción, “ya que con dicha resolución no se produce un acto administrativo, sujeto al derecho administrativo, dictado por la autoridad de este orden en el ejercicio de sus potestades y funciones públicas, (...) no es más que una decisión empresarial de descuelgue salarial que, como hemos visto, se incardina en el art. 82.3 del ET, y que debe ser combatida por el cauce procesal específico previsto para ello en el art. 163 de la LRJS” (STS de 26 de octubre de 2015, rec. 276/2014 - [ECLI:ES:TS:2015:5128](#)).

Capítulo tercero

LOS PLANES DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

La [LOIMH](#) supuso un gran paso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Sin embargo, las medidas contenidas en dicha Ley resultaban insuficientes para garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en las empresas, lo que motivó la aprobación del [RDL 6/2019](#), de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que, entre otras previsiones, se contempla:

a) Un aumento de las empresas afectadas por la obligación legal de contar con un plan de igualdad; en la actualidad, la obligación se extiende a todas las empresas que empleen a 50 o más personas.

b) La obligatoriedad de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un registro retributivo.

El [art. 46.6 LOIMH](#) remite al desarrollo reglamentario “el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”. El [Real Decreto 901/2020](#) y el [Real Decreto 902/2020](#) completan esta regulación.

Para facilitar la negociación de los planes de igualdad, el Ministerio de Igualdad ha elaborado una [Guía](#) para la elaboración de los mismos.

2. EL DEBER DE PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN TODAS LAS EMPRESAS

El [art. 45 LOIMH](#), en su apartado 1, obliga a todas las empresas “a 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”.

El art. 2.1 RD 901/2020 concreta a qué empresas se refiere el citado art. 45 LOIMH, así como el contenido de las medidas que las mismas han de adoptar. La obligación se extenderá a quienes empleen a personas trabajadoras por cuenta ajena, independientemente del volumen de empleo, ya sean personas físicas, jurídicas o entes sin personalidad, e independientemente de que su personalidad jurídica sea pública o privada, y de que persigan o no ánimo lucrativo.

En lo que se refiere al contenido concreto de las medidas, el citado art. 2.1 RD 901/2020 precisa que todas las empresas deberán adoptar, previa negociación:

- Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Medidas encaminadas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En coherencia con esta regulación:

- a) El art. 85.1 ET, incluye dentro de contenido mínimo de todo convenio colectivo “medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”.
- b) Y, por su parte, el art. 90.6 ET prevé que:
 - “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”.
 - Y que, a tales efectos, “podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial”.
 - Y, finalmente, el art. 90.6 ET concluye que “cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social”; norma que contempla que el órgano judicial pueda recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

3. CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD

Con forme al art. 46.1 LOIMH, párrafo primero “los planes de igualdad de las empresas son 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”.

Los planes de igualdad habrán de fijar “los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (46.2 LOIMH, párrafo segundo).

4. EMPRESAS OBLIGADAS A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

4.1. Empresas incluidas y excluidas de la obligación legal

Dispone el [art. 17.5 ET](#) que el “establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, concretándose en el [art. 45 LOIMH](#), apartados 2 a 4, cuáles son las empresas obligadas a elaborarlo.

Estas son:

- a) Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras:
 - En este caso, “las medidas de igualdad” a que se refiere el [art. 45.1 LOIMH](#) “deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (...), que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.
 - A estas empresas les serán aplicable íntegramente el [RD 901/2020](#), según señala su art. 2.2.
- b) Las empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad por haberlo establecido el convenio colectivo aplicable, en los términos previstos en el mismo. A tales empresas les será de aplicación lo establecido en el [RD 901/2020](#), salvo que expresamente se prevea otra cosa en el convenio que prevea la obligación de acordar un plan de igualdad (art. 2.3 RD 901/2020).
- c) Finalmente, también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad las empresas, “previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo”. A estas empresas les será de aplicación lo establecido en el [RD 901/2020](#), salvo en lo que expresamente se prevea en el acuerdo sancionador (art. 2.3 RD 901/2020).

La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad debe entenderse referida a cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo [46.3 LOIMH](#).

Para las restantes empresas, no incluidas en los apartados 2 a 4 del [art. 45 LOIMH](#), la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación estatutaria de las personas trabajadoras ([art. 45.5 LOIMH](#)), y les será de aplicación lo regulado en el [RD 901/2020](#), cuando así resulte del contenido del plan (art. 2.4).

Por lo que respecta a las empresas que forman parte de un grupo de empresas:

- Podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas previstas en el [art. 87 ET](#) para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.
- Lo anterior no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de cada una de estas, debiendo, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo (art. 2.6 [RD 901/2020](#)).

4.2. Sistema de cuantificación de las personas trabajadoras

Dado que se impone la obligación legal de negociar planes de igualdad a empresas que cuentan con 50 o más personas trabajadoras, adquiere gran relevancia el sistema de cuantificación de las mismas.

A estos efectos el [art. 3.1 RD 901/2020](#) dispone cómo debe realizarse dicha operación:

- Se ha de considerar la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de la misma y con independencia de la forma de contratación laboral;
- Deben incluirse las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos de puesta a disposición (ETT).
- Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- Se computarán los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante

los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Esta operación deberá realizarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año (art. 3.3 [RD 901/2020](#)).

Alcanzado el umbral mínimo nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, manteniéndose tal obligación “aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años” (art. 3.3 [RD 901/2020](#)).

5. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El ámbito subjetivo de los planes de igualdad viene establecido en el art. 10 [RD 901/2020](#), conforme al cual, los planes de igualdad se aplicarán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal (ETT) durante los períodos de prestación de servicios.

Respecto de la inclusión de este segundo colectivo en el ámbito aplicativo del plan de igualdad, procede recordar, que:

- a) De acuerdo con el [art. 11.1 LETT](#), las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a:
 - La aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratadas directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
 - Y, en particular, “a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo”.
- b) Sobre esta cuestión, la jurisprudencia ya había precisado que cuando la LETT “establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria” (STS 778/2019, de 13 de enero – [ECLI:ES:TS:2019:3703](#)).

A los efectos de la negociación del plan de igualdad, la dirección de la empresa deberá facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras información sobre todas las personas vinculadas a la misma, aunque no estén incluidas en el ámbito aplicativo del convenio colectivo de aplicación, formen parte o no de los órganos de dirección, o se trate de personas cedidas por ETT.

Por el contrario, las medidas de los planes de igualdad no se aplican a las personas que prestan servicio para empresas contratistas y subcontratistas, ni siquiera a las que sean de la propia actividad de la empresa principal.

6. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

6.1. Plazos para llevar a cabo la negociación

Dependiendo la circunstancia que determina la obligatoriedad de elaborar e implantar un plan de igualdad, el art. 4 [RD 901/2020](#) establece distintos plazos para la constitución de la Comisión Negociadora:

- Si la obligación viene impuesta por alcanzar el umbral mínimo de empleo, y sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deben iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la Comisión Negociadora, en el plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que se hubiese alcanzado dicho volumen de empleo;
- Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en el plazo máximo de tres meses posteriores a la publicación del mismo.
- En los supuestos en los que la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la Autoridad Laboral en un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación será el fijado en dicho acuerdo.

En cualquier caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, según el caso.

La aprobación del [RD-L 6/2019](#) no supone la nulidad de los planes de igualdad firmados con posterioridad, por la circunstancia de que el diagnóstico de situación fuese elaborado conforme a la normativa precedente, según ha precisado la [STS 2276/2021](#), de 1 de junio – [ECLI:ES:TS:2021:2276](#).

6.2. La comisión negociadora

6.2.1. Constitución

A. Composición y características

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras (art. 5.1 [RD 901/2020](#)), siendo nulo el plan de igualdad negociado y aprobado por una comisión ad hoc STS 95/2021, de 26 de enero – [ECLI:ES:TS:2021:350](#). Igualmente es nulo el plan de igualdad negociado y aprobado por la comisión de seguimiento del plan anterior (STS 571/2021, de 25 de mayo – [ECLI:ES:TS:2021:2084](#)).

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán, con voz, pero sin voto.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las representaciones, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral (art. 5.4 [RD 901/2020](#)).

B. Legitimación por la parte social

El [RD 901/2020](#) distingue cuatro supuestos:

a) Empresas con representación legal de las personas trabajadoras (art. 5.2):

Por la parte social, pueden participar en la comisión negociadora los mismos sujetos con legitimación para negociar un convenio colectivo empresarial *ex art. 87.1 ET* (el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, y las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité).

Corresponderá la negociación a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentro, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

Según criterio judicial (SAN 211/2021, de 13 de octubre – [ECLI:ES:AN:2021:4117](#)) en caso de subrogación empresarial tiene derecho a

formar parte de la Comisión Negociadora la representación electa de las empresas subrogadas.

b) Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras (art. 5.3):

La representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora será integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En este caso, la Comisión Negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector, y debiendo garantizarse la participación de todos los sindicatos legitimados. Ello, no obstante, esta comisión estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

c) Empresas con centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella:

En este supuesto, la parte social de la Comisión Negociadora estará integrada, por una parte, por la representación legal de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con dicha representación y, por otra parte, por la comisión sindical constituida como se ha señalado más arriba en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representación.

En este supuesto, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

d) Grupos de empresas:

La negociación del plan de igualdad se rige por lo establecido en el art. 87 ET para los convenios de grupo (art. 5.2 RD 901/2020), esto es, los sindicatos que tengan legitimación para negociar convenios sectoriales.

Según criterio jurisprudencial (STS 303/2022, de 5 de abril (ECLI:ES:TS:2022:1431) el derecho a la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, resulta vulnerado por las empresas de un grupo que implantan unilateralmente un plan de igualdad, obviando la negociación con un sindicato legitimado; dicho plan resultaría **nulo** por la ausencia de negociación y acuerdo.

6.2.2. Competencias

La Comisión Negociadora del plan, la cual podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno, tiene las siguientes competencias (art. 6 RD 901/2020):

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

6.3. Desarrollo de las negociaciones, acuerdo, registro, depósito y publicidad

6.3.1. Remisión al Estatuto de los Trabajadores y naturaleza de convenio colectivo

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad, en aquellos aspectos no expresamente tratados en el [RD 901/2020](#), será el establecido en el artículo [89 ET](#) (art. 5.2).

Esta remisión confirma que los planes de igualdad resultado de un proceso negocial tienen naturaleza de convenio colectivo, requiriendo negociación y aprobación, so pena de nulidad, según ha precisado la STS 832/2018, de 13 de septiembre – [ECLI:ES:TS:2018:3231](#).

6.3.2. Dinámica del proceso negociador, acuerdo y fases posteriores

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario (art. 5.5 [RD 901/2020](#)).

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda,

previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la Autoridad Laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente (art. 5.6 [RD 901/2020](#)).

6.4. Derechos y deberes de quienes integran la comisión negociadora

Quienes intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos (art. 5.8 [RD 901/2020](#)).

6.4.1. Derecho a acceder a documentación e información

A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas integrantes de la Comisión Negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo [46.2 LOIMH](#).

Así pues, el derecho de información se ve reforzado con la alusión a “cuanta documentación” sea necesaria, no limitándose a los imprescindibles datos numéricos (art. 5.7 [RD 901/2020](#)).

6.4.2. Deber de sigilo

Las personas que integran la Comisión Negociadora así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega (art. 5.8 [RD 901/2020](#)).

7. CONTENIDO

7.1. El diagnóstico de situación

7.1.1. Concepto y finalidad

El diagnóstico de situación -regulado en el art. 7 [RD 901/2020](#) y en su Anexo- es la primera fase de la negociación del plan de igualdad. Consiste en

la toma y recogida de los datos que permitan identificar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento y, de manera específica, deberá servir para:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial;
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical;
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste;
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres;
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del [RD 901/2020](#).

Así, con carácter general, todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa.

- a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.
- b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:
 - Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento,

- nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años
- Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla
- c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

7.1.2. Materias objeto de diagnóstico

Serán diagnosticadas, al menos, las materias enumeradas en el artículo 46.2 LOIMH, incluyendo datos desagregados por sexo sobre las cuestiones que se señalan a continuación, y siguiendo las indicaciones del Anexo del RD 901/2020.

A. Selección y contratación, formación, promoción

En este apartado se incluyen los siguientes aspectos:

- Ingresos y ceses en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
- Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.

B. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Sobre esta materia, el Anexo del [RD 901/2020](#) establece que:

El diagnóstico ha de incluir la descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

Los conceptos salariales aludidos incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

El diagnóstico no solo contendrá los datos señalados sino también su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y su tipología, indicando su posible origen.

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Asimismo, formarán parte del diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

El Instituto de las mujeres ha elaborado una [Herramienta](#) de autodiagnóstico de brecha salarial de género (que no sustituye a la Herramienta de Registro Retributivo ex art. 5.3 [RD 901/2020](#), a la que se hará mención más adelante).

C. Condiciones de trabajo

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluidas las personas trabajadoras puestas a disposición en la empresa usuaria, y en concreto:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 ET.

- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 ET, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 ET.

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

D. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

El diagnóstico contendrá:

- a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan a las personas con responsabilidades de cuidado (cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

E. Infrarrepresentación femenina

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello, se analizarán:

- a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

En este apartado se estudiará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). Con esta finalidad, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, al efecto de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

F. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 LOIMH.

Los procedimientos de actuación contemplarán, en todo caso, los aspectos que se relacionan a continuación:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario. Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:
 - a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 LOIMH, se establecerán medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 LOIMH, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral u otras.

El Instituto de las Mujeres ha publicado dos modelos de [protocolo](#) para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, uno [para empresas que elaboren un plan de igualdad \(obligatorio o voluntario\)](#) y otro para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad.

7.1.3. Particular atención al registro salarial y a la auditoría retributiva, en cuanto parte del diagnóstico

Esta materia está específicamente regulada en el [RD 902/2020](#), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A. Conceptos relativos a la igualdad retributiva

a) Principio de igual salario por trabajo de igual valor

Este principio está recogido en el [art. 28.1 ET](#):

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

El art. 4.2 [RD 902/2020](#) concreta los conceptos del párrafo segundo del art. 28.1 ET, en los siguientes términos:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran (art. 4.3 [RD 902/2020](#)).

b) Principio de transparencia retributiva (art. 3 [RD 902/2020](#))

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Este principio de transparencia tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras

B. El Registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo -regulado en los arts. 5 y 6 [RD 902/2020](#)- de toda su plantilla, al margen de su tamaño, y en él debe ser incluido también el personal directivo y los altos cargos.

El objeto del registro retributivo es garantizar la transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, así como un adecuado acceso a esta información de las empresas.

a) Contenido y características.

El registro incluirá la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada uno de los conceptos retributivos, en cada grupo o categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa, los datos habrán de estar desglosados por sexo y desagregados en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base,

cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

- b) Requisitos adicionales para las empresas con obligación de tener un plan de igualdad y, por tanto, una auditoría salarial:

El registro deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y desagregados por cada uno de los conceptos retributivos.

Si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, el registro deberá incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Dado que, habitualmente, la política salarial se establece por años naturales, el periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro y cuando el registro sea modificado.

El Ministerio de Igualdad ha publicado [una herramienta](#) y una guía de uso para elaborar el registro retributivo, de acuerdo con lo previsto en el [RD 902/2020](#).

C. La auditoría retributiva

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva -regulada en los arts. 7-8 [RD 902/2020](#). Corresponde a la comisión negociadora del plan de igualdad la elaboración del diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, y del plan de actuación correspondiente.

El objetivo de esta auditoría es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Por otra parte, la auditoría pretende evitar, corregir y prevenir los obstáculos existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva.

Dada la directa vinculación entre auditoría retributiva y plan de igualdad, la vigencia de la auditoría será, como regla general, la del plan de igualdad del que forma parte, aunque el propio plan de igualdad puede establecer una duración inferior.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa deberá haber elaborado tanto el registro retributivo como la valoración de puestos de trabajo.

A diferencia del registro, la auditoría retributiva implica:

La realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa para cuya elaboración es necesario partir de una evaluación de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones, cronograma, sistema de seguimiento y de implementación.

La [Guía técnica](#) para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género de los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y de Economía Social, publicada en junio de 2022, detalla los pasos que se han de seguir para elaborar las auditorías retributivas así como su contenido.

D. Sistema de valoración de puestos de trabajo

El deber de realizar una valoración de puestos de trabajo deriva de la obligación de llevar a cabo una auditoría salarial que se impone a las empresas que elaboren planes de igualdad, sean estos obligatorios o voluntarios. No se podrá realizar la auditoría retributiva si, con carácter previo, no se ha elaborado la valoración de puestos de trabajo.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen tres criterios (art. 4.4 [RD 902/2020](#)).

- Adecuación: los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: deberán tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y libres de estereotipos de género.

Es muy importante que la valoración de las tareas sea realmente objetiva, impidiendo que se infravaloren tareas tradicionalmente femeninas y que se sobrevaloren las propias del trabajo masculinizado. De este modo, si se aplica un determinado valor a tareas que suponen esfuerzo físico (típicamente masculinas), no se puede atribuir una valoración inferior a tareas repetitivas (características del trabajo feminizado).

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa y siempre con independencia de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

En cumplimiento del mandato previsto en la disposición final primera del [RD 902/2020](#), se ha elaborado y publicado una [Herramienta](#) de Valoración de Puestos de trabajo.

E. Derecho de información de las personas trabajadoras

El [art. 28.2 ET](#) prevé que “las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa”.

Este derecho ha sido desarrollado en el [art. 5.3 RD 902/2020](#), en el que se contemplan dos situaciones:

- a) Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras:
 - El derecho se reconoce a cualquier persona trabajadora.
 - Contenido del derecho: la información a la que tiene derecho la persona trabajadora -y que podrá solicitar directamente a la dirección de la empresa- se limita a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.
- b) Empresas con representación legal de las personas trabajadoras:
 - El derecho se reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras.
 - Contenido del derecho: derecho a conocer el contenido íntegro del registro, lo que se traduce en que la representación legal de las personas trabajadoras podrá acceder a todos los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable y cruzadas por sexo.

Así pues, todas las empresas están obligadas a tener un registro salarial y a facilitar información sobre el mismo a la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, a estas últimas. Ahora bien, el nivel de información que aquellas proporcionen sobre registro salarial dependerá de si existe o no en la empresa representación legal de las personas trabajadoras.

7.1.4. Extensión del diagnóstico

El diagnóstico deberá extenderse ([art. 7.2 RD 901/2020](#)):

- A todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.
- A todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir previsiones para corregirla,

pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la LOIMH, de conformidad con lo previsto en su [art. 11](#), y en el [art. 17.4 ET](#).

7.2. Contenido mínimo de los planes de igualdad

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito de la empresa

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, habrá de tener el siguiente contenido mínimo ([art. 8 RD 901/2020](#)).

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se elabore un plan único para todas las empresas de un grupo, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el [RD 902/2020](#).
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Esta materia está regulada en el [art. 9 RD 901/2020](#).

8.1. Vigencia

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años y, por tanto, el plan de igualdad podrá tener una duración inferior (1, 2, 3 años), si las partes así lo acuerdan, pero nunca superior a cuatro años.

8.2. Revisión

8.2.1. Revisión obligatoria

Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Por falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la inspección de trabajo y seguridad social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Alteración sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

8.2.2. Revisión voluntaria

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

8.2.3. Comisión u órgano de vigilancia y seguimiento

En el plan de igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con las siguientes características:

- a) Su composición y atribuciones serán las se decidan en el plan de igualdad.
- b) Deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.
- c) Tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, en la medida de lo posible.

8.4.8. Evaluación

- a) El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- b) Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

9. REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Esta materia es regulada por el art. 11 [RD 901/2020](#), donde se establecen las siguientes pautas:

- a) Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.
- b) A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el [RD 713/2010](#), sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.
- c) La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.
- d) En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el modelo establecido en el [RD 713/2010](#) (Anexo II V).

10. SUPUESTOS DE DEPÓSITO VOLUNTARIO

Conforme al art. 12 [RD 901/2020](#), serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los arts. 45.1 y 48 LOIMH, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Capítulo cuarto

BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. LAS RELACIONES ENTE LEY, CONVENIO COLECTIVO Y CONTRATO DE TRABAJO

Con carácter general, puede afirmarse que las relaciones entre la ley y el convenio colectivo se rigen por el principio de jerarquía normativa, por lo que el convenio no puede contravenir lo dicho en la norma legal (STC 92/1994, de 21 de marzo – [ECLI:ES:TC:1994:92](#)). Las cláusulas de los convenios colectivos que contengan mandatos contrarios a lo dispuesto por una norma legal serán objeto de declaración de nulidad, previa reclamación interpuesta de oficio por la autoridad laboral competente, por la representación social, o por la representación empresarial, mediante el procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos (arts. [90.5 ET](#) y [163 y ss LRJS](#))

Por su parte, por aplicación del mismo principio de jerarquía normativa, el contrato de trabajo o el pacto individual no puede contravenir lo dispuesto en la norma legal, ni en la norma convencional. A tales efectos, el [art. 3.5 ET](#) considera nula cualquier renuncia de un derecho, reconocido por la ley o por el convenio colectivo, expresada mediante contrato o pacto individual (principio de irrenunciabilidad individual de derechos), salvo que la propia norma establezca expresamente la posibilidad de renuncia individual (reincorporación en supuesto de fallecimiento de hijo o hija [art. 48.4 ET](#)).

Sin perjuicio de lo anterior, las relaciones entre ley, convenio y contrato han evolucionado hacia un mayor grado de sofisticación, mediante el ensayo de distintas fórmulas que permiten excepcionar el principio de jerarquía normativa y el principio de irrenunciabilidad de derechos. Estas técnicas permiten disponer total o parcialmente de los derechos reconocidos por la norma legal o por el convenio mediante por la vía de remitir a la negociación colectiva y/o al pacto individual la regulación de determinadas materias.

Por otra parte, en ocasiones la remisión se realiza a favor de la negociación colectiva ([art. 12.7.e ET](#)), sin mayores concreciones, lo que incluye todo tipo de acuerdos, mientras que en otras ocasiones el legislador se remite al convenio colectivo en sentido estricto ([art. 12.5.c ET](#)) e, incluso, a un determinado tipo de convenio colectivo (sectorial, de empresa) con carácter exclusivo ([art. 15.2 ET](#)) o preferente ([art. 42.1 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#)).

En todo caso, conviene no olvidar que la autonomía colectiva no requiere de habilitación expresa por la norma legal, por lo que la Comisión Negociadora podrá abordar la negociación de las materias “de índole económica, laboral y sindical” que en cada caso se consideren más adecuadas o convenientes también en ausencia de reenvío (art. 85.1 ET).

Seguidamente se describen las fórmulas de reenvío más frecuentes en nuestro sistema de negociación colectiva.

1.1. Remisión a la negociación sin regulación alternativa

En la mayoría de ocasiones, las normas legales remiten a la negociación colectiva la regulación de una determinada materia, o de algún aspecto de la misma, sin ofrecer regulación alternativa alguna. En tales casos, la Comisión Negociadora, puesto que no existe regulación mínima de derecho necesario que respetar, es plenamente libre para establecer las condiciones que se consideren más adecuadas, siempre que se respeten los principios de general aplicación.

En ausencia de previsión convencional, la materia podría ser regulada mediante el contrato de trabajo o, en caso contrario, quedaría al albur de las decisiones unilaterales de la empleadora. Por ello, la negociación sobre estas materias resulta del mayor interés para las partes, haciendo efectiva la delegación realizada en favor de la autonomía colectiva y, con ello, evitando generar vacíos de regulación.

Ejemplos de este tipo de fórmulas son los siguientes preceptos:

- a) Puestos de trabajo que podrán ser cubiertos con contratos formativos (art. 11.4.e ET), criterios y procedimientos para conseguir presencia equilibrada de hombres y mujeres en contratos formativos (art. 11.6 ET), compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.6 ET)
- b) Procedimiento para conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo y viceversa (art. 12.4.e ET), medidas para facilitar el acceso a la formación continua de las personas contratadas a tiempo parcial (art. 12.4.f ET) y medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo (art. 12.7.e ET)
- c) Medidas para la reducción de la temporalidad (art. 15.8 ET), medidas para favorecer el acceso a la formación de personas contratadas temporalmente (art. 15.8 ET)
- d) Criterios objetivos aplicables al llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo (art. 16.3 ET), bolsa sectorial de empleo fijo discontinuo, censo de personas contratadas como fijas-discontinuas, contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, periodo mínimo de llamamiento anual e indemnización por fin de llamamiento (art. 16.5 ET) y procedimientos para la conversión en fijos ordinarios de contratos fijos discontinuos (art. 16.8 ET)

- e) Planes de igualdad (art. 85.1 ET, 45 LOIMH) , medidas de acción positiva (art. 17.4 ET, art. 10 Ley integral para la igualdad de trato y art. 43 LOIMH), y prevención del acoso (art. 48 LOIMH)
- f) Sistema de clasificación profesional (art. 22.1 ET)
- g) Promoción y formación profesional (art. 23.2 ET), concreción permiso retribuido de formación profesional para el empleo (art. 23.3 ET)
- h) Ascensos (art. 24 ET)
- i) Promoción económica (art. 25 ET), estructura de las retribuciones (art. 26.3 ET), cuantía de las pagas extraordinarias, fecha de percepción de la segunda paga extraordinaria (art. 31 ET) y retribución específica del trabajo nocturno (art. 36.2 ET)
- j) Organización y documentación del registro de jornada (art. 34.9 ET) y bolsa de horas extraordinarias (art. 35.2 ET), modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión (art. 88 LOPD)
- k) Reducción de jornada o acumulación de permisos por cuidado de lactante (art. 37.4 ET), condiciones y supuestos para acumular reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave (art. 37.6 ET)
- l) Periodo de disfrute de las vacaciones (art. 38.2 ET)
- m) Compensación por gastos (art. 40.1 ET) y criterios de prioridad de permanencia en supuestos de traslado y desplazamiento (art. 40.7 ET)
- n) Supuestos adicionales de excedencia (art. 46.6 ET)
- ñ) Plazo preaviso dimisión de la persona trabajadora (art. 49.1.d ET)
- o) Procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos (art. 85.2 ET) y criterios de prioridad de permanencia en supuestos de despido colectivo (art. 51.5 ET)
- p) Constitución y funcionamiento del comité intercentros (art. 63.3 ET)
- q) Gestión de obras sociales (art. 64.7.a.3º.b ET) y colaboración en medidas de mejora de la productividad y sostenibilidad ambiental (art. 64.7.a.3º.c ET)
- r) ámbito de aplicación (art. 83.1 ET), estructura de la negociación colectiva, cláusulas de concurrencia (art. 83.2 ET) y paz laboral (art. 82.2 ET)
- s) Procedimientos para resolver discrepancias en periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 (art. 85.1 ET) y 82.3 (art. 85.3.d ET)
- t) Vigencia (art. 86.1 ET y 90.4 ET)
- u) Jubilación forzosa (disp. adicional décima ET)
- v) Derecho de acceso al trabajo a distancia (art. 5.1 LTD) procedimiento de acceso (art. 8.3 LTD), preferencias (art. 8.3 LTD) y términos de ejercicio del derecho a la vuelta al trabajo presencial (art. 5.3 LTD), flexibilidad horaria (art. 13 LTD), adaptación del registro horario (art.

14 LTD), términos de uso personal de dispositivos propiedad de la empresa (art. 17.3 LTD), medidas de garantía del derecho a la desconexión (art. 18.2 LTD)

- w) Garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral (art. 91 LOPD)

1.2. Remisión a la negociación con regulación subsidiaria

Bajo las fórmulas “salvo pacto en contrario” o “en defecto de pacto” el legislador coloca en manos de la negociación colectiva la regulación de determinadas materias, de forma parcial o completa, aunque prevé también una regulación alternativa, que únicamente será aplicable en caso de ausencia de acuerdo en la Comisión Negociadora sobre el particular. En estos casos, el legislador permite disponer a los negociadores de las condiciones laborales reconocidas legalmente, pero sólo si existe acuerdo colectivo.

Este tipo de remisiones permiten a las partes acondicionar la regulación de determinadas materias a las circunstancias de la empresa o del sector de la actividad. Aunque en estos supuestos la ausencia de actividad convencional no determina la inexistencia de regulación, pues la norma legal establece una regulación de aplicación subsidiaria, se recomienda hacer uso de la posibilidad de adaptación que se ofrece en determinadas materias.

Ejemplos de este tipo de fórmulas son los siguientes preceptos:

- a) Número de interrupciones de la jornada diaria en contratos a tiempo parcial (art. 12.4.b ET)
- b) Duración del periodo de prueba (art. 14.1 ET)
- c) Duración máxima del periodo de inactividad en contratos fijos-discontinuos por celebración de contratos (art. 16.4 ET)
- d) Carácter consolidable o no consolidable de los complementos salariales (art. 26.3 ET), modelo de recibo de retribuciones (art. 29.1 ET), liquidación y pago del salario a comisión (art. 29.2 ET), prorrateo de las pagas extraordinarias (art. 31 ET)
- e) Jornada diaria (art. 34.3 ET), porcentaje de jornada anual que puede ser distribuido irregularmente y compensaciones de diferencias de jornada (art. 34.2 ET)
- f) Opción de pago o compensación de horas extraordinarias (art. 35.1 ET)
- g) Criterios para la concreción horaria de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad (art. 37.7 ET), y términos de ejercicio del derecho a la reducción de jornada, adaptación del horario o al trabajo a distancia para víctimas de violencia de género o terrorismo (art. 37.8 ET)
- h) Plazo de reclamación de cobertura de vacantes en supuestos de movilidad funcional ascendente (art. 39.2 ET)

- i) Convenio aplicable en supuestos de transmisión de empresa o centro de trabajo (art. 44.4 ET)
- j) Régimen disciplinario (art. 58 ET)
- k) Contenido y modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta (art. 64.9 ET)
- l) Acumulación de horas de personas miembros de la representación unitaria (art. 68.e ET)
- m) Remuneración de horas para asamblea (art. 78.1 ET)
- n) Afectación de lo pactado por convenios de distinto ámbito (art. 84.1 ET), no afectación por lo pactado en convenios colectivos de ámbito de autónomico (art. 84.3 ET), materias no negociables en convenios de ámbito autónomico (art. 84.4 ET)
- ñ) Prórroga (art. 86.2 ET), ultraactividad (art. 86.3 y 4 ET)
- o) Derogación de los contenidos del convenio precedente (art. 86.5 ET)
- p) Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia (art. 7 LTD) y mecanismos para la determinación, compensación o abono de los gastos en el trabajo a distancia (art. 12.2 LTD)
- q) Exención de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (art. 42 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)

1.3. Remisión a la negociación con reculación de mínimos

También frecuentes entre nosotros son este tipo de fórmulas, que responden a la más clásica función del convenio colectivo, cual es la mejora de las condiciones de trabajo establecidas en la norma legal. Este tipo de preceptos se caracterizan por imponer valores cuantitativos mínimos o máximos para un buen número de condiciones de trabajo que la negociación colectiva solo puede modificar en beneficio de los intereses de las personas trabajadoras (STS de 16 de abril de 2014 – ECLI:ES:TS:2014:1963), resultando contrario a derecho cualquier pacto que establezca condiciones menos favorables a las establecidas en la norma legal. En ausencia de regulación convencional se aplica la norma legal, salvo que sea mejorada por el contrato individual.

Ejemplo de este tipo de fórmulas son los siguientes preceptos:

- a) Retribución contrato de formación en alternancia (art. 11.2.m ET), retribución contrato de formación para la obtención de práctica (art. 11.3.i ET)
- b) Duración contrato por sustitución durante proceso de selección (art. 15.3 ET)
- c) Cuantía de las retribuciones (Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre), valor de las horas extraordinarias (art. 35 ET)
- d) Duración de la jornada de trabajo (art. 34.1 ET)
- e) Preaviso horario de trabajo jornada irregular (art. 34.2 ET), descanso diario y jornada diaria para los menores (art. 34.3 ET), descanso du-

- rante la jornada y para menores (art. 34.4 ET), descanso semanal (art. 37.1 ET)
- f) Procedimiento para ejercer el derecho a la adaptación de la jornada, forma de la prestación y acceso al teletrabajo por razones de conciliación (art. 34.8 ET)
 - g) Permisos con derecho a remuneración (art. 37.3 ET)
 - h) Duración de las vacaciones (art. 38.1 ET)
 - i) Procedimiento de negociación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41.4 ET)
 - j) Duración de la excedencia por cuidado de menor o familiar (art. 46.3 ET)
 - k) Forma del despido disciplinario (art. 55.1 ET)
 - l) Garantías de las personas miembros de representación legal (art. 68 ET)
 - m) Antigüedad mínima para ejercer derecho de sufragio pasivo (art. 69.2 ET)
 - n) Medidas de prevención de riesgos laborales (art. 2.2 LPRL), órganos de representación específicos en materia de prevención (art. 35.4 LPRL)
 - ñ) Mejoras voluntarias de las prestaciones de seguridad social (art. 43.2 LGSS)
 - o) Información sobre condiciones de trabajo (art. 14 Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea)

Una modalidad especial de este tipo de regulaciones se presenta mediante la fijación de una horquilla cuantitativa que reduce el margen de actuación de la Comisión Negociadora. En tales casos, la actividad convencional no puede desbordar, ni por exceso ni por defecto, los umbrales cuantitativos establecidos en el correspondiente precepto legal. En caso de ausencia de regulación convencional, el acuerdo individual deberá respetar los límites legales. Ejemplo de este tipo de fórmulas son los siguientes preceptos:

- a) Duración del contrato de formación para la obtención de práctica profesional (art. 11.3.c ET)
- b) Número máximo de horas complementarias obligatorias (art. 12.5.c ET)
- c) Número máximo de horas complementarias voluntarias (art. 12.5.g ET)
- d) Duración contrato por circunstancias de la producción (art. 15.2 ET)

2. CLÁUSULAS CLÁSICAS DE CONVENIENTE REVISIÓN

Dentro de este apartado se recogen algunas de las cláusulas o prácticas omnipresentes en nuestro sistema de negociación colectiva sobre las que la

acción del tiempo, de los cambios normativos o de la jurisprudencia han provocado un notable grado de deterioro y que, en la actualidad, resultan inconvenientes, impracticables o, directamente, ilegales. A pesar de ello, muchos convenios colectivos mantienen estas cláusulas sin modificación alguna, por lo que se aconseja su revisión.

2.1. Preceptos que remiten a disposiciones legales

En una disciplina jurídica, como es el caso paradigmático del derecho del trabajo y de la seguridad social, afectada por recurrentes cambios normativos, toda cláusula que remita a una determinada norma legal o a un concreto precepto normativo corre el riesgo de quedar desactualizada en un plazo breve. Conviene recordar que la ausencia de referencia expresa no implica que el precepto legal resulte inaplicable a las relaciones laborales que se encuentran bajo el ámbito de aplicación del convenio. Por ello, suele afirmarse que este tipo de cláusulas posee una función pedagógica o informativa, carente de efectos en el plano formal.

Entre este tipo de previsiones destacan las llamadas cláusulas de derecho supletorio, que tienen como finalidad remitir a la regulación aplicable para la ordenación de las materias no reguladas por el convenio colectivo. Tampoco se trata de una regulación que suela generar problemas de aplicación, porque tanto si el convenio incluye una previsión en tal sentido, como si no lo hace, la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y del resto de la normativa legal o reglamentaria en materia laboral será de aplicación. Por lo tanto, las previsiones que hacen referencia a la “normativa vigente”, con carácter general, y las que hacen referencia a una norma concreta, “Estatuto de los Trabajadores”, resultan completamente redundantes.

En otras ocasiones, la remisión tiene por objeto una norma ya derogada, y posee la virtualidad de reactivar su contenido en el ámbito del convenio. También en este caso se recomienda evitar este tipo de remisiones porque, entre otras problemáticas, obliga al intérprete a estudiar qué preceptos de la norma derogada resultan inaplicables por contravenir principios o normas de derecho necesario o de orden público, fenómenos frecuentes cuando se acude a normas muy antiguas y, muy especialmente, a normas preconstitucionales.

Se recomienda evitar toda referencia a normas legales, tanto vigentes como, obviamente, derogadas. En caso de que la Comisión Negociadora acuerde aplicar un precepto legal derogado o mantener vigente una norma con expectativas de serlo, resulta jurídicamente más seguro incorporar el texto de la previsión normativa al acuerdo de manera literal.

2.2. Vinculación a la totalidad e indivisibilidad del convenio

Con carácter general, este tipo de previsiones tienen por objetivo preservar el equilibrio interno del convenio, la reciprocidad entre ventajas y conce-

siones establecidas que se materializan en el texto convencional. Por esta vía, en el supuesto de que con posterioridad a la publicación del convenio una decisión judicial declarase la nulidad de una o varias de las cláusulas que lo integran, el convenio en su conjunto devendría inaplicable. En su momento, las cláusulas de indivisibilidad del convenio permitían a las partes desvincularse de todo lo acordado, consecuencia que la jurisprudencia consideraba lógica y proporcionada tras la ruptura del sinalagma de concesiones recíprocas que el convenio estipulaba. Más allá de los problemas aplicativos que este tipo de preceptos convencionales solía provocar, en los años noventa del siglo precedente se produce un cambio de criterio jurisprudencial (STS de 22 de septiembre de 1998 – [ECLI:ES:TS:1998:5274](#)).

Desde entonces, se considera que el equilibrio interno del convenio no se rompe automáticamente por la anulación de uno o varios preceptos del mismo cuando estos infringen normas legales de derecho necesario, e incluso la propia CE, pues este tipo de normas precisamente cumplen la función de mantener el equilibrio interno en la relación de trabajo. Por otra parte, la tesis precedente otorgaba un blindaje excesivo al contenido del convenio y provocaba un indeseable efecto desincentivador del recurso a los tribunales de justicia.

En beneficio del principio de legalidad ([art. 9.3 CE](#)) y del derecho a la tutela judicial efectiva ([art. 24.1 CE](#)), la jurisprudencia considera que la declaración de nulidad de una parte del convenio, cuando incluyan este tipo de cláusulas, otorga a las partes que conforman la Comisión Negociadora “la facultad de exigir a las demás partes la renegociación del mismo, en términos análogos similares a los que fija el art. 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, pues tal exigencia impone a las otras partes el deber de negociar que este precepto prescribe”.

Puesto que este es el alcance real de este tipo de cláusulas, se recomienda la reforma de las existentes con el objetivo de que el texto de la norma sea más fiel a la interpretación que de ellas hacen nuestros tribunales.

2.3. Absorción y compensación

Bajo distintas fórmulas, este tipo de cláusulas tienen por finalidad dejar sin efecto material, mediante el mecanismo de la compensación, las mejoras que el nuevo convenio colectivo genere sobre materias retributivas y otras condiciones de trabajo fácilmente cuantificables, cuando, y solo cuando, las condiciones de trabajo efectivamente disfrutadas por las personas trabajadoras en una determinada empresa sean más favorables que las establecidas en el nuevo convenio colectivo. Pues bien, en materia retributiva el [art. 26.5 ET](#) ya establece con carácter general esta posibilidad, por lo que las cláusulas de absorción únicamente tendrían virtualidad para el resto de condiciones de trabajo, circunstancia que limita de manera notable su efectividad.

Por otra parte, la jurisprudencia ha limitado las posibilidades de aplicación de este tipo de cláusulas, al entender que solo puede operar “sobre conceptos homogéneos que traigan causa de las mismas fuentes que los regulan y que debe valorarse en atención a las circunstancias del caso, atendiendo siempre a los términos, modos y extensión en los que han sido pactadas las percepciones salariales implicadas. Igualmente, recuerda que dicha figura no rige, en principio, entre conceptos salariales por unidad de tiempo y otros que atiendan al esfuerzo laboral o que atiendan a condiciones de trabajo particular o ligados al puesto de trabajo”. Por tanto, debe entenderse que no cabe “la compensación y la absorción en el sueldo de convenio de un complemento de cantidad y calidad del trabajo que no se satisface a todos los empleados” (STS 1485/2022, de 7 de abril - [ECLI:ES:TS:2022:1485](#))

En consecuencia, las cláusulas de absorción y compensación referidas a materias retributivas resultan, en principio, superfluas y por ello se recomienda su eliminación. Por su parte, las que afectan a otro tipo de materias, siempre cuantificables, debieran reformarse en el sentido marcado por la doctrina jurisprudencial, para operar sobre conceptos homogéneos.

2.4. Garantía *ad personam* o respeto a los derechos adquiridos

Mediante este tipo de cláusulas se obliga a la empleadora a mantener las condiciones de trabajo que pueden considerarse global y cuantitativamente más favorables a las previstas en el convenio colectivo, que son disfrutadas a título individual por una o varias personas trabajadoras. Estas condiciones de trabajo más favorables pueden tener origen en la costumbre, en una decisión unilateral de la empleadora, en el contrato de trabajo, en la aplicación de un convenio extraestatutario o en un convenio colectivo que ha perdido su vigencia.

En la mayoría de los casos, este tipo de preceptos convencionales suelen contener textos redactado en términos muy generales, por lo que suelen ser fuente de conflictos. Con el objetivo de evitar, en la medida de lo posible, que la interpretación del convenio termine en los tribunales, se recomienda que este tipo de cláusulas identifiquen las condiciones de trabajo que la Comisión Negociadora considera, en cada caso, cubierta por esta garantía.

Ahora bien, también en este ámbito la jurisprudencia ha limitado el alcance de estas cláusulas, con el objetivo de evitar la fijación de dobles escalas salariales. Conviene tener presente que la posibilidad de establecer condiciones de trabajo menos favorables para las personas contratadas a partir de determinada fecha ha sido objeto de progresivo rechazo en nuestro sistema. En la práctica, se admite que, ante una sucesión entre convenios y por la aplicación de una cláusula de garantía de los derechos adquiridos, las personas trabajadoras que tuvieran reconocidos de acuerdo con el régimen convencional previo determinadas condiciones de trabajo puedan mantenerlas bajo la vigen-

cia del nuevo convenio. “Sin embargo, esa garantía de los derechos adquiridos no se concibe de forma dinámica, como mantenimiento de un régimen jurídico que puede determinar la aplicación en el tiempo de cantidades variables o actualizadas, sino que de forma estática, que tiene que limitarse a conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo”, sin que quepa establecer dos regímenes diferentes y abiertos al futuro (STS 4419/2018, de - [ECLI:ES:TS:2018:4419](#)).

3. ESQUEMA PROTOTÍPICO DE CONVENIO COLECTIVO

Incluimos en este apartado un esquema de un convenio colectivo prototípico, que incluye las materias de negociación más frecuentes y recoge todas las remisiones realizadas por la legislación vigente, con el objetivo de facilitar la actividad de las Comisiones Negociadoras y la sistematización del texto convencional. Sin perjuicio de lo anterior, conviene aclarar nuevamente que la Comisión Negociadora es libre para incluir en el acuerdo las materias que considere más convenientes o más adecuadas para atender a las particulares circunstancias de cada empresa o sector (apartado I.4.1), tanto si son objeto de remisión legal como si no, salvo lo que en su momento se dijo sobre el contenido necesario del convenio (apartado I.4.2) y los límites sobre la libertad de fijación de los contenidos del convenio (apartado I.4.1)

En primer lugar, conviene tener presente que la denominación del convenio colectivo o del acuerdo debe ser clara y unívoca, facilitando a la persona que lo consulta conocer, con una sola lectura, el ámbito de aplicación y el tipo de acuerdo que tiene en sus manos, de acuerdo con la clasificación incorporada en el apartado I.3, sin perjuicio de que el clausulado del acuerdo regule con un mayor grado de precisión las materias que en cada caso corresponda.

En segundo lugar, el texto del convenio podría incluir la regulación que en cada caso corresponda sobre las siguientes materias, recomendándose por razones sistemáticas mantener en lo posible los siguientes bloques.

3.1. Las partes negociadoras

Los convenios colectivos deben identificar a las partes que han participado en la negociación y en la conclusión del acuerdo (**letra a** art. 85.3. ET), dejando constancia fehaciente de la posición que mantienen las representaciones sociales y empresariales que forman parte de la Comisión Negociadora sobre el acuerdo alcanzado. A este menester suele dedicarse el art. 1 de la mayoría de los convenios.

El texto del convenio debe acreditar fielmente la concurrencia de las exigencias de legitimación inicial, plena o deliberante y legitimación decisoria, a los efectos de reconocer o no al pacto naturaleza de convenio colectivo o de

acuerdo de empresa. La publicidad de la voluntad de las partes constituye un elemento esencial del procedimiento de negociación que condiciona la validez del convenio. En caso de carencia de las mayorías exigidas por la norma legal, el acuerdo podrá, a lo sumo, alcanzar la condición de convenio extraestatalario (STS 274/2022, de 29 de marzo – [ECLI:ES:TS:2022:1224](#)), pero no podrá gozar de la eficacia general que el ET reserva a los convenios colectivos y acordados de conformidad con las exigencias que dicha norma establece (art. [82.3 ET](#)). Nos remitimos en esta materia a lo dicho en el apartado I.5.3.

3.2. Disposiciones generales

El capítulo dedicado a las disposiciones de carácter general suele dedicarse a la determinación del ámbito de aplicación del convenio. En la mayoría de las ocasiones, junto al ámbito funcional, territorial y personal se incluye el ámbito temporal, con inclusión de las previsiones relativas a la vigencia del convenio, pero también las que ordenan aspectos tan relevantes como el procedimiento de denuncia y la vigencia de las condiciones pactadas durante el proceso de renegociación. El principio de libertad de fijación del ámbito del convenio permite a las partes elegir el ámbito de negociación, con sujeción a las limitaciones que derivan de las normas que regulan la concurrencia entre convenios (I.6.4), el cambio de unidad de negociación (I.6.2) y la válida negativa a iniciar negociaciones (I.5.2). Nos remitimos en esta materia a lo dicho en los apartados correspondientes.

3.2.1. Ámbito funcional

El ámbito funcional del convenio selecciona las empresas que se sitúan bajo la cobertura del acuerdo a partir de las actividades productivas o de prestación de servicios que éstas desarrollan. Sin perjuicio de lo que se dirá a continuación, nos remitimos a lo dicho con mayor profundidad en el apartado I.4.2.2.

Este elemento despliega su eficacia con mayor plenitud en los convenios sectoriales, en la medida en que el ámbito funcional define el sector de la actividad económica objeto de negociación y acuerdo. La evolución de la organización empresarial, la aparición de empresas con actividad multisectorial, la segregación de actividades tradicionalmente integradas en un sector y la fusión de actividades productivas anteriormente separadas o la aparición de sectores emergentes puede generar algunas dudas sobre el convenio colectivo aplicable a cada actividad. Por ello, se aconseja especial atención en la redacción de este artículo, con el objetivo de evitar posteriores conflictos conviene que se incluyan o excluyan expresamente las actividades empresariales sobre las que pueda existir algún tipo de duda.

Menor complejidad posee la elaboración de este artículo en los convenios de empresa, en los que la identificación del ámbito funcional resulta casi au-

tomática, pues coincide con el perímetro de la unidad empresarial. Algo similar sucede con los convenios de centro de trabajo, en los que basta determinar qué centros quedan incluidos y, para mayor seguridad, también aquellos que quedan al margen de la regulación convencional.

Por el contrario, cuando el ámbito funcional del convenio se refiere a varias empresas, que forman parte de un grupo de empresas, se recomienda enumerar las empresas que han de verse afectadas por el convenio, con exclusión expresa de aquellas otras que, pudiendo formar parte del grupo, no forman parte del ámbito del convenio.

3.2.2. Ámbito personal

Aunque, en este punto, la regla general es que los convenios colectivos afectan a la totalidad de las personas empleadas por la empresa o por las empresas que forman parte del sector de actividad, algunos textos excluyen expresamente a quienes forman parte de determinados grupos profesionales. El acuerdo de exclusión de parte de la plantilla resulta ajustado a derecho únicamente cuando existan motivaciones objetivas y razonables, como es el caso de personas que forman parte de grupos profesionales que desempeñen altas responsabilidades o tareas de dirección. En esta materia nos remitimos a lo dicho en el apartado I.4.2.2.

3.2.3. Ámbito territorial

El ámbito territorial del convenio permite completar el ámbito del convenio con la incorporación de la variable geográfica, también en este caso particularmente necesario respecto de los convenios sectoriales, en los que es posible para cada sector de la actividad diferenciar por comarcas, provincias y comunidades autónomas o, por el contrario, mantener una regulación unificada para el conjunto de estado español. Nos remitimos en este punto a lo dicho en el apartado I.4.2.2.

3.2.4. Ámbito temporal o vigencia del convenio

El convenio colectivo es una norma de naturaleza temporal, diseñada para ser sometida a sucesivas actualizaciones de su contenido. Por consiguiente, la Comisión Negociadora debe acordar el periodo de vigencia del convenio colectivo, su ámbito de aplicación temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor en la fecha que las partes acuerden, afirmación que permite establecer distintos momentos para cada bloque de materias y, en particular, la posibilidad de que las previsiones sobre remuneración se apliquen retroactivamente. Para una mayor profundización sobre esta materia nos remitimos a lo dicho en el apartado I.4.2.2. y I.7.

3.2.5. Denuncia, Prórroga, Renegociación y Ultraactividad

Puesto que el art. 86.2 ET establece un sistema de prórroga tácita del convenio colectivo no denunciado, técnica que opera salvo pacto en contrario, la Comisión Negociadora debe plantearse en primer lugar si, como sucede en la mayor parte de los supuestos, permite que el convenio se prorrogue por periodos de un año si no media denuncia expresa o, por el contrario, acuerda un sistema alternativo.

Resuelto lo anterior, debe acordarse un procedimiento formal que permita dar a conocer a las personas interesadas la voluntad de una de las partes de dar por terminada la vigencia del convenio, acto que se conoce como denuncia. El procedimiento debe incluir los aspectos formales de la comunicación, el plazo previo en el que debe realizarse (preaviso), la identificación de los sujetos legitimados para realizar o recibir la comunicación.

Corresponde también a las partes decidir si lo pactado se mantiene vigente durante el proceso de negociación del nuevo convenio (ultraactividad). El art. 86.3 y 4 ET fija un plazo de un año, a contar desde la denuncia del convenio, durante el cual las condiciones de trabajo pactadas en el convenio denunciado se mantienen vigentes, pero esta previsión solo tendrá efectos en ausencia de disposición específica del propio convenio. La Comisión Negociadora es libre para fijar un mecanismo de ultraactividad distinto, tanto en duración como en alcance parcial sobre el contenido del convenio o, en caso contrario, callar y dejar actuar al sistema legal de ultraactividad establecido en la norma.

En esta materia nos remitimos a lo recogido con mayor profundidad en el apartado I.7.

3.3. Derechos fundamentales

Aunque la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales queda fuera de toda duda, y el art. 4 ET establece los derechos básicos de las personas. Trabajadoras, las disposiciones legales progresivamente están introduciendo concreciones de dichos derechos y remisiones a la negociación colectiva que tienen por objeto promocionar y facilitar el disfrute efectivo de estos derechos.

En materia de planes de igualdad nos remitimos a lo dicho en el Capítulo III de esta guía.

En otras materias, el art. art. 91 LOPD remite a la negociación colectiva el establecimiento de garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

En sentido contrario, el art. 42 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, permite a la negociación colectiva

el establecimiento de exenciones a la obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Por último, aunque el [art. 11.c](#) Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo establece una suerte de paz laboral por mandato legal, que impide convocar huelgas con el objetivo de modificar el contenido de un convenio vigente, los sujetos legitimados para convocar huelgas mantienen durante este periodo intacto su derecho a convocar huelgas con otras motivaciones. Por ello, el [art. 82.2 ET](#) remite al convenio colectivo la ordenación de los compromisos de paz laboral para conflictos no incluidos en el veto legal.

3.4. Selección, contratación e ingreso al trabajo

Aunque, en principio, la negociación colectiva se proyecta sobre relaciones de trabajo en vigor, nada impide que los convenios colectivos ordenen aspectos relacionadas con el proceso de selección de personal y con la configuración de los contratos de trabajo que eventualmente puedan celebrarse en el futuro.

Las tareas de selección de personal forman parte del ámbito del poder de dirección de la empleadora, sin perjuicio de lo cual, las Comisiones Negociadoras pueden acordar la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de ingreso, práctica bastante frecuente en el ámbito de las empresas públicas. Por otra parte, los elementos procedimentales acordados que sirvan al objetivo de mejorar la transparencia de los sistemas de contratación de las empresas otorgan a estas un cierto grado de protección ante eventuales reclamaciones por vulneración de la prohibición de discriminación en el acceso al trabajo.

3.4.1. Modalidades de contratación

La ordenación de los contratos laborales es una materia que suele realizarse mediante preceptos de orden público laboral, por ello la doctrina afirma que el contrato de trabajo es un contrato normado. En consonancia con esta cualidad, en este apartado las remisiones realizadas por la ley son escasas y se recomienda a la Comisión Negociadora que extreme las precauciones si decide regular elementos de los contratos de duración determinada para los que no existe remisión expresa.

A. Contratos Formativos

La regulación vigente agrupa bajo el concepto contratos formativos dos tipos de contratos que tienen por objeto mejorar las posibilidades de empleo de las personas jóvenes, mediante distintas técnicas de complemento de sus conocimientos y competencias. El [art. 11.2 ET](#) establece las reglas que orde-

nan el “contrato de formación en alternancia”, mientras que el art. 11.3 ET regula el “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional”.

Común a ambas modalidades es la regulación contenida en los apartados 4 y ss. del art. 11 ET, en las que se remite a la negociación colectiva la ordenación de determinados aspectos. De un lado, los convenios colectivos sectoriales, preferentemente los de ámbito estatal o autonómico, pueden seleccionar “los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales” más idóneos para ser cubiertos mediante sendos tipos de contratos (art. 11.4.e ET). La selección de determinadas tareas excluye lógicamente la contratación mediante este tipo de contratos para realizar aquellas otras excluidas de la correspondiente lista. Por otra parte, la ley tampoco se pronuncia sobre la posibilidad de elaborar una lista común o dos listas independientes, una para cada tipo de contrato formativo. A falta de regulación convencional, podrán realizarse contratos formativos para cualquier tipo de tareas, siempre, obviamente, que las características del puesto ocupado impidan cumplir con los objetivos de los contratos formativos o infrinjan las reglas contenidas en los arts. 11.2 y 11.3 ET.

De otro lado, el art. 11.6 ET remite a la negociación colectiva, sin exclusión de ningún tipo de acuerdos, para la fijación de criterios y procedimientos que faciliten un acceso equilibrado a este tipo de contratos de mujeres y hombres, sin que quepa descartar el establecimiento de medidas de acción positiva, a favor del sexo menos representado.

También se remite a la negociación colectiva, en este caso mediante convenio colectivo, la fijación de las retribuciones que deberán percibir las personas contratadas mediante contratos formativos. En primer lugar, el art. 11.2.m ET establece como retribución mínima la establecida con carácter general vía Salario Mínimo Interprofesional, siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo en cada caso desempeñado. Por encima de esta cifra, la Comisión Negociadora es libre para fijar las cuantías que considere más adecuada. En caso de ausencia de regulación convencional, las empresas quedan obligadas a concretar la cuantía de las retribuciones dentro de los umbrales establecidos en el propio precepto, esto es, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento, durante el primer año, ni al setenta y cinco por ciento, durante el segundo. Conviene aclarar que el porcentaje debe de aplicarse sobre la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones realmente desempeñadas, y siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por la persona contratada. En segundo lugar, la regulación del contrato de formación para la obtención de práctica muestra otros perfiles (art. 11.3.i ET). En esta ocasión, aunque el Salario Mínimo Interprofesional también es el nivel mínimo de retribuciones para este tipo de contratos, siempre referido al tiempo de trabajo efectivo, tampoco puede fijarse una retribución inferior a la prevista para el contrato de formación en alternancia. Ahora bien, por encima de estos umbrales, el convenio colectivo puede fijar la cuantía retributiva que considere más adecuada o conveniente. En ausencia de

regulación, las personas contratadas por esta vía tendrán derecho a la percepción de las retribuciones fijadas en el propio convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las tareas efectivamente realizadas por la persona contratada en formación para la obtención de práctica profesional.

Exclusivamente para los contratos de formación de práctica profesional, el [art. 11.3.c ET](#) remite a la negociación colectiva, de ámbito sectorial estatal o autonómico o, en su defecto, a los convenios de ámbito sectorial de ámbito inferior, la fijación de la duración de este tipo de contratos. La Comisión Negociadora es libre para determinar, dentro de los umbrales establecidos en el precepto de referencia, la duración o duraciones que considere más oportunas en atención a las características del sector y de cada una de los grupos profesionales en los que se encuadrarán las personas contratadas por esta vía. Por tanto, no cabe pactar la celebración de contratos de este tipo por tiempo inferior a seis meses, ni superior a un año. En ausencia de acuerdo, será el contrato de trabajo el que determine la duración del contrato, siempre, eso sí, dentro de este mismo umbral.

Por último y con el objetivo de reducir la precariedad entre las personas jóvenes, el [art. 11.6 ET](#) promueve la celebración de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido, también en este caso sin distinción del tipo de acuerdos.

B. Contratos de duración determinada

La evolución de la normativa laboral en la materia apunta hacia una progresiva restricción de las modalidades de contratación de duración determinada, con el objetivo declarado de reducir las tasas de temporalidad. En esta lógica, las remisiones a la negociación colectiva tienen por objeto la promoción de esta política normativa y, en este sentido, deben ser interpretadas.

En primer lugar, la ley remite a la negociación colectiva la posibilidad de reducir la duración máxima establecida en la norma legal para el contrato de sustitución durante un proceso de selección o promoción ([art. 15.3 ET](#)). Por tanto, sin limitación por el tipo de acuerdo, se podrá pactar una duración inferior a tres meses para este tipo de contrato, pero no podrá acordarse una duración superior.

En sentido contrario, el [art. 15.2 ET](#) permite, exclusivamente a los convenios colectivos de ámbito sectorial, incrementar la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, pero únicamente la de aquellos celebrados para cubrir un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generan un desajuste temporal del empleo. Las Comisiones Negociadoras podrán establecer una duración superior a seis meses, sin superar el límite máximo de un año. Sin embargo, en esta ocasión, parece que no será posible acordar la fijación de periodos inferiores a seis meses.

Adicionalmente, el [art. 15.8 ET](#) remite a los convenios colectivos, de cualquier ámbito, la fijación de una amplia batería de medidas de reducción de

las tasas de temporalidad. El precepto hace referencia expresa a las siguientes herramientas:

- planes de reducción de la temporalidad
- criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa
- criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos
- fijación de porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos
- criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición

Por último, el [art. 15.8 ET](#) remite a los convenios colectivos, de cualquier ámbito, la fijación de medidas que faciliten el acceso efectivo de las personas contratadas temporalmente a la formación profesional para el empleo.

C. Contratos fijos discontinuos

El contrato fijo discontinuo parece estar llamado a incrementar su protagonismo en el sistema de relaciones laborales, motivo por el cual convendría incrementar también su presencia en la regulación convencional, con el objetivo de completar adecuadamente su regulación. El legislador remite a la negociación colectiva una amplia batería de medidas, en su mayoría relacionadas con el proceso de llamamiento.

En primer lugar, el [art. 16.5 ET](#) remite a los convenios colectivos, exclusivamente a los de carácter sectorial, la posibilidad de celebrar a tiempo parcial este tipo de contratos, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen. Por tanto, salvo que el convenio colectivo así lo establezca, se entiende que estos contratos serán siempre a tiempo completo.

En segundo lugar, se remite al convenio colectivo, también a nivel sectorial, la posibilidad de establecer una bolsa de empleo fijo discontinuo, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual de personal fijo-discontinuo ([art. 16.5 ET](#)).

En tercer lugar, y con relación al llamamiento, el [art. 16.3 ET](#) remite al convenio colectivo y, en su defecto, al acuerdo de empresa, la elaboración de una serie de criterios objetivos que permitan establecer los criterios objetivos y formales que rigen el llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo que, en todo caso, deberá realizarse mediante notificación fehaciente, precisa y remitida con antelación suficiente.

Con relación al periodo de actividad, el [art. 16.5 ET](#) remite al convenio colectivo, en este caso solo a los sectoriales, la posibilidad de establecer “un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a

satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento”.

Por su parte, con relación al periodo de inactividad, pero solo respecto de los contratos en fijos-discontinuos por celebración de contratos, el [art. 16.4 ET](#) remite al convenio colectivo sectorial la posibilidad de acordar el plazo máximo de inactividad entre subcontratos que mejor se ajuste a las circunstancias del sector, con el objetivo de que, una vez cumplido dicho plazo, las empresas pueden adoptar las medidas que en cada caso procedan. En caso de ausencia de regulación convencional, el plazo máximo aplicable será de tres meses.

Por último, también podrán acordarse, mediante convenio colectivo sectorial o acuerdo de empresa, un procedimiento que permita la conversión en fijos ordinarios de los contratos fijos discontinuos ([art. 16.7 ET](#)).

D. Contratos a tiempo parcial

El [art. 12.4.b ET](#) permite al convenio colectivo establecer más de una pausa en empresas con jornada partida para este tipo de contratos. En ausencia de previsión convencional, únicamente podrá establecerse una pausa.

Con relación a las horas complementarias objeto de pacto, el convenio colectivo puede elevar el número máximo de horas complementarias pactadas establecido en la norma legal, treinta por ciento de las horas ordinarias, hasta alcanzar un máximo del sesenta por ciento ([art. 12.5.c ET](#)). En la misma lógica, el convenio colectivo puede elevar el número máximo de horas complementarias voluntarias establecido en la norma legal, quince por ciento de las horas ordinarias, hasta alcanzar un máximo del treinta por ciento ([art. 12.5.g ET](#)).

También respecto de este tipo de contratos, el legislador remite al convenio colectivo la elaboración de procedimientos para la conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo y viceversa ([art. 12.4.e ET](#)), y el establecimiento de medidas para facilitar el acceso a la formación continua de las personas contratadas a tiempo parcial ([art. 12.4.f ET](#)).

Por último, se remite a la negociación colectiva el establecimiento de medidas de impulso de la celebración de contratos de relevo ([art. 12.7.e ET](#)).

3.4.2 Modalidades de la prestación de trabajo

El avance de las tecnologías de la información y de la comunicación ha incrementado la posibilidad de recurrir al trabajo a distancia, como modalidad total o parcial de prestación de trabajo. A tales efectos, la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia (en adelante, [LTD](#)), establece un amplio régimen jurídico específico, que remite la ordenación de un buen número de materias a la negociación colectiva.

El [art. 5.1 LTD](#) remite a la negociación colectiva la posibilidad de reconocer el derecho de acceso al trabajo a distancia para determinados colectivos o para el conjunto de las personas trabajadoras. En ausencia de previsión convencional, el trabajo a distancia será voluntario y, por tanto, precisa de un acuerdo individual entre la empleadora y la persona trabajadora.

Tanto en un caso, como en el otro, el [art. 8.3 LTD](#) remite a los convenios colectivos, o a otro tipo de acuerdos colectivos, la posibilidad de establecer los mecanismos y criterios que permitan el cambio de la modalidad presencial a la modalidad a distancia, o viceversa. Adicionalmente, se podrá también acordar preferencias en el acceso a una u a otra modalidad vinculadas a circunstancias como la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la LTD.

Por su parte, también se remite a la negociación colectiva la determinación de los términos de ejercicio del derecho al retorno al trabajo presencial ([art. 5.3 LTD](#)). En ausencia de convenio o acuerdo, el ejercicio de este derecho se realizará conforme a los términos establecidos en el acuerdo individual de trabajo a distancia ([art. 7 LTD](#)).

El acuerdo de trabajo a distancia deberá fijar, al menos, los contenidos enumerados en el [art. 7 LTD](#), aunque por convenio colectivo o acuerdo colectivo podrá exigirse la incorporación de nuevos contenidos.

Con relación al desarrollo de la prestación de trabajo a distancia, la norma legal remite a la negociación colectiva aspectos como la introducción de mecanismos para la determinación, compensación o abono de los gastos en el trabajo a distancia ([art. 12.2 LTD](#)), el derecho a un horario flexible ([art. 13 LTD](#)), la adaptación del registro horario ([art. 14 LTD](#)), los términos de uso personal de dispositivos propiedad de la empresa ([art. 17.3 LTD](#)) y medidas adicionales de garantía del derecho a la desconexión ([art. 18.2 LTD](#)), regulado por el [art. 88 LOPD](#).

3.4.3. Periodo de prueba

El [art. 14.1 ET](#) remite a los convenios colectivos la fijación de límites temporales para los periodos de prueba que, eventualmente, puedan establecerse en los contratos de trabajo. En defecto de regulación de convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para el personal técnico titulado, ni de dos meses para las demás personas. Esta regulación general, admite dos excepciones, en atención al tamaño de la empresa y a la duración del contrato. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para quienes no sean técnicos titulados. Para los contratos de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

3.5. Clasificación profesional y ascensos

El sistema de clasificación profesional es un elemento estratégico de primer orden para el adecuado desarrollo del sistema de relaciones laborales en el sector o en la empresa, cuyo diseño remite en bloque el [art. 22.1 ET](#) a la negociación colectiva. La Comisión Negociadora podrá establecer los grupos profesionales que considere conveniente, mediante la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

Aunque la libertad de diseño del sistema de clasificación profesional es muy amplia, conviene recordar que la definición de los grupos profesionales se debe ajustar a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Por su parte, el [art. 24 ET](#) remite la regulación de los ascensos al convenio colectivo, que podrá establecer el sistema que en cada caso se considere más adecuado, siempre que, nuevamente, se ajuste a criterios y que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

3.6. Formación profesional

El [art. 23.2 ET](#) remite a la negociación colectiva los términos de ejercicio de los derechos a la formación reconocidos en el [art. 23.1 ET](#). Esta regulación debe acomodarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Por último, se remite al convenio colectivo la del concreción permiso retribuido de formación profesional para el empleo reconocido en el [art. 23.3 ET](#).

3.7. Retribuciones

La cuantía de las retribuciones será objeto de negociación colectiva, y supone la contraprestación fundamental por el trabajo realizado. El convenio colectivo y, en su ausencia, el acuerdo de empresa solo podrá establecer retribuciones iguales o superiores al Salario Mínimo Interprofesional ([Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre](#)), en caso de ausencia de acuerdo colectivo, la retribución deberá fijarse en el contrato de trabajo. Sobre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar si la retribución pactada supera o no alcanza la retribución mínima legal, la más reciente jurisprudencia interpreta

que deben incluirse todos los complementos de naturaleza salarial, incluso los de carácter variable y, por el contrario, deben excluirse los complementos extrasalariales (SSTS 74/2022, de 26 de enero [ECLI:ES:TS:2022:292](#) y 272/2022, de 29 de marzo [ECLI:ES:TS:2022:1353](#)).

Por otra parte, la Comisión Negociadora es libre para fijar la estructura del salario que considere más conveniente, si bien todos los convenios deben partir de un elemento de obligada fijación, el salario base, como retribución por unidad de tiempo o de obra. Junto al este elemento, pueden o no incluirse otros elementos complementarios, comúnmente denominados pluses salariales, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (complementos personales), al trabajo realizado (complementos de puesto de trabajo), a la cuantía o calidad del trabajo realizado (complementos de productividad) 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](#)). El carácter consolidable o no de estos pluses será objeto también de negociación y acuerdo, si bien, en ausencia de regulación convencional los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa no serán consolidables.

Las pagas extraordinarias forman parte también del salario, correspondiendo a la negociación colectiva la determinación de su cuantía, la fijación de la fecha de percepción de la segunda paga y la posibilidad de prorrateo de las pagas extraordinarias ([art. 31 ET](#)). Sin perjuicio de lo anterior, nada impide que se acuerde un número superior de pagas extraordinarias.

Forma parte también del salario la retribución de horas extraordinarias ([art. 35.1 ET](#)). Respecto de esta materia compete al convenio colectivo determinar si las horas extras son compensadas con descansos o deben ser abonadas. En caso de ausencia de regulación, las horas extras deberán ser compensadas con descansos. En caso de que el convenio opte por el abono de las horas extraordinarias, se deberá fijar también la cuantía que, en ningún caso, podrá ser inferior a la cuantía de la hora ordinaria de trabajo. Los convenios colectivos podrán también establecer opciones mixtas, conforme a las cuales una parte de las horas extras se abonan y otra se compensa con descansos.

También corresponde a la negociación colectiva la fijación de la retribución específica del trabajo nocturno o plus de trabajo nocturno ([art. 36.2 ET](#)).

Aunque no tendrán la consideración de salario, la negociación colectiva también puede pactar las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, comúnmente denominadas percepciones o complementos extrasalariales. Sobre este punto conviene tener presente la amplísima doctrina jurisprudencial respecto al carácter salarial o extrasalarial de determinados tipos de complemento (STS 514/2022, de 1 de junio – [ECLI:ES:TS:2022:2253](#)).

La Comisión Negociadora deberá tener muy en cuenta en el diseño de las retribuciones el principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor, en aplicación del mandato legal contenido en el [art. 28.2 ET](#), que impide retribuir de manera distinta puestos de trabajo en los que la “naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” (STJUE de 3 de junio de 2021, Asunto C-624/19 – ECLI:EU:C:2021:429)

Por último, también será objeto de negociación el modelo de recibo de retribuciones ([art. 29.1 ET](#)), si bien en ausencia de acuerdo se hará uso del modelo establecido por el Ministerio, y la liquidación y pago del salario a comisión, aunque en ausencia de acuerdo el pago se realizará a final de año ([art. 29.2 ET](#)).

3.8. Tiempo de trabajo

3.8.1. Jornada de trabajo y descansos

Corresponde a la negociación colectiva fijar también la duración de la jornada de trabajo que, en todo caso, deberá ser igual o inferior al máximo establecido por la norma legal, cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual ([art. 34.1 ET](#)). En ausencia de convenio colectivo, será de aplicación la jornada anual fijada en el contrato de trabajo.

A partir de la jornada anual pactada, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será también objeto de negociación. El convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo de empresa, podrá establecer una distribución regular o irregular de la jornada. En defecto de acuerdo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo y la jornada diaria no podrá ser superior a nueve horas ([art. 34.2 ET](#)). Tanto si hay acuerdo como si no, es obligado respetar el descanso mínimo entre jornadas ([art. 34.3 ET](#)) y el descanso mínimo semanal ([art. 37.1 ET](#)). Por otra parte, en caso de distribución irregular de la jornada diaria de trabajo, la empleadora deberá poner en conocimiento de la persona trabajadora, con una antelación mínima de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo ([art. 34.2 ET](#)).

La negociación colectiva puede determinar también la duración del descanso durante la jornada de trabajo que, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, no podrá ser inferior a quince minutos. De igual modo, el convenio colectivo fijará si el descanso se considera tiempo de trabajo efectivo o queda al margen de este concepto ([art. 34.4 ET](#)).

Importantes en materia de jornada son las reglas especiales aplicables a las personas menores de dieciocho años, que los convenios y acuerdos debe-

rán respetar. En concreto, las personas menores no podrán hacer jornadas diarias de duración superior a ocho horas (art. 34.3 ET), el periodo de descanso dentro de la jornada tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media (art. 34.4 ET). La duración del descanso semanal será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos (art. 37.1 ET).

3.8.2. Modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión

El art. 20.bis ET reconoce el derecho a la desconexión digital, que se concreta en la obligación empresarial de respetar el tiempo de descanso, de permisos y de vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de la persona trabajadora. En aplicación de lo dispuesto en el art. 88 LOPD, corresponde al convenio colectivo o, en su defecto, a los acuerdos de empresa, determinar las modalidades de ejercicio de este derecho que, en su regulación deberá tener en cuenta la naturaleza y el objeto de la relación laboral y potenciará el derecho a la conciliación.

3.8.3. Bolsa de horas extraordinarias

Aunque con carácter general, la realización de horas extraordinaria es voluntaria, el convenio colectivo puede establecer una bolsa de horas extraordinarias, que no podrá ser superior ochenta al año o la cuantía proporcional para las personas con contrato a tiempo parcial o con contrato de duración determinada inferior a un año, de realización obligatoria a petición de la empleadora (art. 35.4 ET). De esta obligación deben quedar excluidos las personas menores, quienes tienen prohibido la realización de horas extraordinarias (art. 6.3 ET).

3.8.4. Adaptación y reducción de jornada

El derecho a la reducción de jornada por distintas motivaciones está siendo objeto de un constante crecimiento, y extiende su alcance a varios supuestos. La negociación colectiva en esta materia tiene encomendada una serie de funciones, que resultan imprescindibles para garantizar el acceso a este derecho.

En primer lugar, el (art. 34.8 ET) remite a la negociación colectiva la fijación de los términos de ejercicio del derecho a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral. Esta regulación debe acomodarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia acuerdo colectivo, la persona trabajadora debe trasladar a la empleadora la solicitud de adaptación de

jornada en los términos que considere conveniente, tras lo cual deberá iniciarse un proceso de negociación durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

El mismo precepto, reconoce el derecho de la persona trabajadora a retornar a su jornada anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Por su parte, el [art. 37.4 ET](#) remite a la negociación colectiva la regulación de los términos en los que la persona trabajadora podrá sustituir el permiso diario por cuidado de lactante, por la reducción de la jornada diaria o por su acumulación en jornadas completas.

El [art. 37.6 ET](#) remite al convenio colectivo el establecimiento de las condiciones y supuestos en los se podrá acumular en jornadas completas la reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave.

El [art. 37.7 ET](#) remite a los convenios colectivos la fijación de criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad, que deberán tener en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Por último, el [art. 37.8 ET](#) remite al convenio colectivo o al acuerdo de empresa la fijación de los términos de ejercicio del derecho a la reducción de jornada o a la adaptación del horario para víctimas de violencia de género o de terrorismo.

3.8.5. Organización y documentación del registro de jornada

El [art. 34.9 ET](#) regula el registro horario, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, y encomienda al convenio colectivo o al acuerdo de empresa la organización y la documentación del registro de jornada. En ausencia de acuerdo, corresponderá a la empleadora, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, la determinación de estos extremos.

3.8.6. Vacaciones anuales retribuidas

La duración de las vacaciones anuales retribuidas, conforme establece el [art. 38.1 ET](#), será la pactada en convenio colectivo y, en su ausencia, por contrato individual. Tanto el convenio, como el contrato de trabajo, no podrán

establecer una duración inferior a treinta días naturales, ni podrá acordarse la sustitución por una compensación económica.

La planificación de los periodos de disfrute de las vacaciones, conforme establece el [art. 38.2 ET](#), será también objeto de determinación por convenio colectivo, con respeto a los criterios establecidos en el [art. 38.3 ET](#).

3.9. Permisos y excedencias

El [art. 37.3 ET](#) establece el derecho mínimos de las personas trabajadoras a una serie de jornadas de permiso, por distintas motivaciones. La negociación colectiva suele establecer incrementos del derecho en términos cuantitativos y procedimientos formales para ejercitar estos derechos sujetos a remuneración.

En la misma lógica, el [art. 46.6 ET](#) remite a la negociación colectiva el establecimiento de nuevos supuestos de excedencia, mientras que el [art. 46.3 ET](#) remite a la negociación colectiva la posibilidad de ampliar la duración mínima, de dos años, de la excedencia por cuidado de familiares.

3.10. Modificación, suspensión del contrato y extinción del contrato

Las modificaciones del contrato de trabajo constituyen, en cierta manera, una excepción a los principios generales del derecho de obligaciones y contratos. De manera progresiva, la adopción de estas decisiones unilaterales de la empleadora ha sido abierta a la participación de la representación social, mediante la imposición legal de procedimientos de información, consulta y negociación. Con carácter general, la negociación colectiva en la materia tiene por objeto la ampliación de los derechos de compensación de la persona trabajadora afectada por la decisión empresarial y la extensión del alcance de los mecanismos de participación. Ejemplo de lo primero son las remisiones a la negociación colectiva que el [art. 85.1 ET](#) realiza para la negociación de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET.

3.10.1. Movilidad geográfica

El [art. 40.1 ET](#) remite a los convenios colectivos la determinación de los mínimos que deben configurar la compensación de gastos por traslado de la persona trabajadora y, en caso, de los gastos los de sus familiares a cargo.

Por otra parte, el [art. 40.7 ET](#) remite al convenio colectivo o al acuerdo de empresa la regulación de los criterios de prioridad de permanencia en supuestos de traslado y desplazamiento.

3.10.2. *Movilidad funcional y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*

En materia de movilidad funcional, el [art. 39.2 ET](#) remite a la negociación colectiva el establecimiento de periodos para la reclamación de la cobertura de vacantes, en supuestos de movilidad funcional vertical ascendente (realización de tareas correspondientes a un grupo profesional superior).

En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el [art. 41.4 ET](#) remite a la negociación colectiva la posibilidad de establecer un procedimiento de información y consulta alternativo al previsto en la norma legal.

3.11. Extinción del contrato

3.11.1. *Dimisión de la persona trabajadora*

El [art. 49.1.d ET](#) remite al convenio colectivo, y en su ausencia a la costumbre, la determinación del plazo de preaviso que deberá respetar la persona trabajadora en caso de dimisión.

3.11.2. *Despidos objetivos*

El [art. 85.2 ET](#) remite a la negociación colectiva la fijación de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos.

Por su parte, el [art. 51.5 ET](#) remite a los convenios colectivos, o a los acuerdos de empresa alcanzados en periodo de consulta, el establecimiento de criterios de prioridad de permanencia en supuestos de despido colectivo.

3.11.3. *Jubilación forzosa*

La [disp. adicional décima ET](#) remite a los convenios colectivos la posibilidad de establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo de aquellas personas que alcancen determinada edad, distinta en supuestos de aplicación general, e inferior cuando la medida tenga por objetivo coadyuvar a eliminar la segregación por sexo. La previsión legal incorpora toda una serie de condicionantes que han sido reforzados progresivamente. Se recomienda a las Comisiones Negociadoras que extremen el respeto a estos condicionantes.

3.12. Régimen disciplinario

El [art. 58 ET](#) remite en bloque a la negociación colectiva del régimen disciplinario aplicable en la empresa que, en la práctica, debe incluir la tipifi-

cación de las faltas en las que puedan incurrir las personas trabajadoras, basadas exclusivamente en incumplimientos contractuales. Cada falta deberá llevar anudada una sanción proporcional a la gravedad del incumplimiento (leves, graves y muy graves). En la elaboración del código de faltas y sanciones la Comisión Negociadora deberá tener en cuenta que el [art. 58.2 ET](#) prohíbe la imposición de sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones, de los derechos al descanso, ni en una multa de haber. También deberán tenerse en cuenta las previsiones que en materia de prescripción de las infracciones establece el [art. 60.2 ET](#).

En ausencia de acuerdo, resultará de aplicación el catálogo de incumplimientos graves y culpables establecido con carácter general en el [art. 54.2 ET](#), herramienta que resulta excesivamente rígida e insuficiente para una adecuada gestión de las relaciones laborales, y perjudica a ambas partes.

3.13. Derechos colectivos

3.13.1. Derecho de reunión

El [art. 78.1 ET](#) remite a la negociación colectiva la posibilidad de fijar un número determinado de horas para asamblea remuneradas por la empleadora.

3.13.2. Derecho de sufragio pasivo

Aunque en materia de elección de órganos de representación en la empresa, por la repercusión que los resultados obtenidos en estas elecciones por cada organización sindical tiene para el acceso a la condición de sindicato más representativo, sí es posible acordar la exigencia de una antigüedad mínima para ejercer derecho de sufragio pasivo distinta a la establecida en el [art. 69.2 ET](#).

3.13.3. Comité Intercentro

El [art. 63.3 ET](#) remite al convenio colectivo la constitución de un Comité Intercentro (CI), en las empresas que poseen más de un centro de trabajo, y la encomienda de las correspondientes funciones. La ausencia de un CI en estas empresas dificulta la interlocución con la dirección central de la empresa y la negociación de convenios colectivos de ámbito empresarial.

3.13.4. Funciones y garantías de la representación en la empresa

Aunque la mayoría de las competencias de la representación en la empresa quedan reguladas con bastante detalle en las normas legales, los convenios colectivos con carácter general pueden ampliar dichas facultades y, en particu-

lar, introducir disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en el art. 64 ET, así como a la determinación del nivel de representación más adecuado para ejercerlos (art. 64.9 ET).

Adicionalmente, el art. 64.7 ET remite al convenio colectivo la regulación de la participación de la representación en la empresa en la gestión de obras sociales y de la colaboración en medidas de mejora de la productividad y sostenibilidad ambiental.

Con carácter general, los convenios colectivos pueden mejorar las garantías establecidas en el (art. 68 ET), para facilitar la realización de las tareas encomendadas a la representación de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de lo anterior, el art. 68.e ET permite acordar la acumulación de las horas reconocidas a cada una de las personas miembros de la representación unitaria con carácter individual para su disfrute por otra u otras personas miembros de dicha representación.

3.14. Prevención de riesgos laborales

En esta materia, el art. 2.2 LPRL realiza una remisión general que, tras declarar la naturaleza de normas de derecho mínimo necesario del conjunto de la norma de prevención de riesgos, remite a la negociación colectiva la mejora y el desarrollo de lo dispuesto en la misma. De manera más específica, el art. 35.4 LPRL remite a los convenios colectivos el establecimiento de otros sistemas de designación de las personas delegadas de prevención y, en su caso, su sustitución por órganos que ejerzan las mismas funciones, incluyendo la posibilidad de constitución de un comité intercentro de prevención de riesgos.

3.15. Materias sociales

3.15.1. Mejoras voluntarias de las prestaciones de seguridad social

Aunque con carácter general, la temas relacionados con la Seguridad Social están vetados a la contratación colectiva, el art. 43.2 LGSS permite la negociación de mejoras de las prestaciones de seguridad social.

3.15.2. Seguridad Social complementaria

Cabe prestar especial atención en este apartado a las obligaciones de externalización de fondos para la mejora de las pensiones y a la regulación contenida en el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones.

3.16. Comisión paritaria

El art. 85.3.e ET impone a las Comisiones Negociadoras la designación de una Comisión Paritaria que, durante la vigencia del convenio colectivo, tiene la función de resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (art. 91.1 ET), las discrepancias surgidas en el proceso de negociación de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (art. 82.3 ET), y aquellas otras tareas que el propio convenio le asigne. La composición de la Comisión Paritaria y sus funciones ha sido vinculada por la jurisprudencia, que ha declarado el derecho de todos los sindicatos legitimados para negociar a participar en la discusión de las cuestiones que tengan carácter negociador y el derecho de los sindicatos firmantes del convenio en las cuestiones que sean de mera aplicación, interpretación o administración del Convenio (STS 763/2021, de 7 de julio – [ECLI:ES:TS:2021:2927](#)).

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva, y deberá producirse con anterioridad al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de resolución de conflictos, individuales y colectivos, a que se refiere el apartado posterior o ante el órgano judicial competente (art. 91.3 ET).

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos (art. 91.4 ET).

Sobre esta materia nos remitimos a lo tratado con mayor profundidad en el apartado I.4.2.3.

3.17. Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

El art. 91.2 ET remite a los convenios colectivos, a los acuerdos interprofesionales y a los acuerdos sobre materias concretas el establecimiento de procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos, 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 ET. Similar previsión se contiene en el art. 85.3.c ET, ahora con relación a los conflictos relacionados con la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Por último, el art. 91.5 ET señala que estos procedimientos también serán de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Sobre esta materia nos remitimos a lo tratado con mayor profundidad en los apartados I.3.5.2 I.4.2.4.

ANEXO NORMATIVO

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (27 de diciembre de 1978, BOE de 29 de diciembre)

Art. 7

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Art. 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 28

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Art. 35

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y

a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Art. 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 puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Art. 40

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Art. 41

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Art. 129

1. La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general.

2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

2. LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL
(LO 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE de 8 de agosto)

Art. 2

1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Art. 6

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Art. 7

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y

no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

Art. 8

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art. 9

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

3. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA
DE MUJERES Y HOMBRES
(LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y
hombres, BOE de 23 de marzo)

Art. 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art. 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Art. 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales

concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Art. 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Art. 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Art. 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art. 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. 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.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Art. 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de

las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, BOE 24 de octubre)

Art. 3. Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

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

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

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

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

4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

TÍTULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios Art. 82.

Concepto y eficacia

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

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

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

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

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

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

nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los

demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

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

Art. 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

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

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

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

Art. 84. Concurrencia.

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

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

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

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

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

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

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

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

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

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

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

Art. 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia

y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

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

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

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

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solu-

ción de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Art. 86. Vigencia.

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

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

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

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

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

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

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

Sección 2.^a Legitimación

Art. 87. Legitimación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.

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

Art. 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 organi-

zaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Procedimiento

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación Art. 89. Tramitación

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 90. Validez.

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

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

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

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

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ám-

bito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.

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

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

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

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

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

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

Sección 2.ª Adhesión y extensión Art. 92. Adhesión y extensión.

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

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

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

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

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

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

Disposición adicional séptima. Regulación de condiciones por rama de actividad.

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92, que será siempre procedimiento prioritario.

Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

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

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

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

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

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

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

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

5. Si alguna comunidad autónoma no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de esa comunidad, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha comunidad autónoma.

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

1. En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato

de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Disposición adicional decimotercera. Solución no judicial de conflictos.

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

**5. LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y LA NO DISCRIMINACIÓN**
(Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no
discriminación, BOE de 13 de julio)

Art. 1. Objeto de la ley.

1. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

2. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Art. 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones espe-

cíficas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los efectos de esta ley se entenderá comprendido en el sector público:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas.
- c) Las entidades que integran la Administración Local.
- d) La Administración de Justicia.
- e) El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- f) Las asociaciones y fundaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público.

Art. 3. Ámbito objetivo de aplicación.

1. Esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

- a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
- b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
- c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- d) Educación.
- e) Sanidad.
- f) Transporte.
- g) Cultura.

- h) Seguridad ciudadana.
- i) Administración de Justicia.
- j) La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.
- k) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- l) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público, así como el uso de la vía pública y estancia en la misma.
- m) Publicidad, medios de comunicación y servicios de la sociedad de la información.
- n) Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.
- ñ) Actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- o) Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación.

2. Lo dispuesto en la presente ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica por razón de las distintas causas de discriminación previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Art. 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.

Art. 6. Definiciones.

1. Discriminación directa e indirecta.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

2. Discriminación por asociación y discriminación por error.

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

3. Discriminación múltiple e interseccional.

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Represalias.

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

7. Medidas de acción positiva.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Art. 7. Interpretación.

La interpretación del contenido de esta ley, así como la actuación de los poderes públicos, se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales y demás legislación aplicable, y tendrá en cuenta las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales multilaterales y regionales.

Para los efectos del apartado anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes. La presente ley consagra los niveles mínimos de protección y no perjudica las disposiciones más favorables establecidas en otras normas, debiendo prevalecer el régimen jurídico que mejor garantice la no discriminación.

Art. 8. Inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

Art. 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Asimismo, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1.

Art. 10. Negociación colectiva.

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley.

Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Art. 11. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia.

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.

3. Los acuerdos de interés profesional a que se refiere el apartado anterior podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

Art. 12. Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

1. Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley.

2. Los poderes públicos desarrollarán políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones legalmente constituidas que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento y formación en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos.

3. Los poderes públicos promoverán, fomentarán y apoyarán a las organizaciones sociales en las actividades de celebración de fechas conmemorativas, actos y eventos que contribuyan a promover los derechos humanos, la igualdad, la libertad, la tolerancia y la no discriminación, así como la incorporación de códigos deontológicos congruentes con estos valores.

Art. 23. Inteligencia Artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados.

1. En el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la Inteligencia Artificial, las administraciones públicas favorecerán la puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de deci-

siones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que sea factible técnicamente. En estos mecanismos se incluirán su diseño y datos de entrenamiento, y abordarán su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, se promoverá la realización de evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio.

2. Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos.

3. Las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido.

4. Se promoverá un sello de calidad de los algoritmos.

Art. 26. Nulidad de pleno derecho.

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.

Disposición adicional quinta. Cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en materia de negociación colectiva y laboral.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimiento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.

6. ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
(Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, BOE de 31 de octubre)

Art. 1. Objeto.

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Art. 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se registrará por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Art. 31. Principios generales.

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Art. 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

Art. 33. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Art. 34. Mesas de Negociación.

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

2. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada comunidad autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

3. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

Art. 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Art. 36. Mesas Generales de Negociación.

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgáni-

ca 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Art. 37. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Quando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Art. 38. Pactos y Acuerdos.

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los concierdan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo

lo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Art. 45. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolu-

ción de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución 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 la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Disposición adicional duodécima. Mesas de negociación en ámbitos específicos.

1. Para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:

a) Del personal docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

b) Del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.

c) Del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que asumirá las competencias y funciones previstas en el artículo 11.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Mesa que se denominará «Ámbito de Negociación».

2. Además de la representación de la Administración General del Estado, constituirán estas Mesas de Negociación, las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 33.1 de este Estatuto, cuya representación se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación propios del personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a nivel estatal.

7. ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO
(Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, BOE
de 12 de julio)

Art. 13. Acuerdos de interés profesional.

1. Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.

3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

8. LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

(Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE de 9 de noviembre)

Art. 1. Objeto y finalidad.

1. La presente Ley tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores; y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, y el principio de integridad, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.

2. Es igualmente objeto de esta Ley la regulación del régimen jurídico aplicable a los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos, en atención a los fines institucionales de carácter público que a través de los mismos se tratan de realizar.

3. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

Artículo 35. Contenido mínimo del contrato.

1. Los documentos en los que se formalicen los contratos que celebren las entidades del sector público, salvo que ya se encuentren recogidas en los pliegos, deberán incluir, necesariamente, las siguientes menciones:

(...)

n) La obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación.

Art. 122. Pliegos de cláusulas administrativas particulares.

(...)

2. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; las consideraciones sociales, laborales y ambientales que como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan; los pactos y condiciones definidores de los derechos y obligaciones de las partes del contrato; la previsión de cesión del contrato salvo en los casos en que la misma no sea posible de acuerdo con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 214.1; la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación; y las demás menciones requeridas por esta Ley y sus normas de desarrollo. En el caso de contratos mixtos, se detallará el régimen jurídico aplicable a sus efectos, cumplimiento y extinción, atendiendo a las normas aplicables a las diferentes prestaciones fusionadas en ellos.

Art. 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

1. Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de ca-

tegoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

3. En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

4. El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 para el supuesto de incumplimiento por el mismo de la obligación prevista en este artículo.

5. En el caso de que una vez producida la subrogación los costes laborales fueran superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista tendrá acción directa contra el antiguo contratista.

6. Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos.

9. REGLAMENTO DE REGISTRO Y DEPÓSITO
DE CONVENIOS COLECTIVOS
(Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de
convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE de 12 de junio)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 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.

Art. 2. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

- e) Los acuerdos de adhesión a convenios en vigor.
 - f) Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
 - 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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, plan de igualdad 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, plan de igualdad 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 estos 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 a la normativa de procedimiento laboral que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha normativa 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, plan de igualdad o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.

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

Anexo 2.I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa. Anexo 2.II Hoja estadística de convenios colectivos de sector. Anexo 2.III Revisión por cláusula de “garantía salarial”.

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

Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad.

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

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

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

El anexo 2.V debe ser cumplimentado por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por esta.

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.

Art. 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, plan de igualdad, 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 planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) 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 y del plan de igualdad, 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 11. Comunicaciones de oficio.

En el supuesto de que la autoridad laboral efectúe 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.

Art. 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.

Art. 13. Asignación de código.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 de este real decreto. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

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.

Art. 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.

Art. 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 encuen-

tran 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.

Art. 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Art. 17. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

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

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 relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto.

Disposición adicional tercera. Certificados de firma electrónica.

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

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

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

a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación

de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.

b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

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

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

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

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

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

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

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

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

Disposición adicional quinta. Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

1.1 Denominación del convenio, acuerdo, o comunicación:

1.2 Denominación de la empresa:

1.3 Código:

1.4 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). 18 Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f).

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.

1.5 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

2.1 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.

2.2 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.

2.3 Ámbito temporal:

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

2.4 Ámbito geográfico:

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

2.5 Ámbito territorial:

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

2.6 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.

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	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones
1	Ingenieros y licenciados				
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de primera y segunda				
9	Oficiales de tercera y especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de dieciocho años				

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

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

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

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

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

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

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

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

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

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

día mes año

- 3.2. ¿Se establece la estructura del salario? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentar 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 <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 / 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 / horas minutos y/o Horas/año horas
- 4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).
 Días naturales Días laborables Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días: días
- 4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO
 En caso afirmativo, 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 periodo de descanso establecido legalmente? SI NO
- 4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI NO
- 4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por periodos de hasta catorce días? SI NO
- 4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO
- 4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SI NO
 En caso afirmativo, indique el tipo:
 Adaptación de jornada SI NO
 Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI NO
- 4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI NO
 En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:
 La duración de los permisos SI NO La inclusión de nuevos permisos SI NO
- 4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren lo establecido en la normativa vigente? SI NO
- 4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SI NO

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

- 6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación?** SI NO
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 Creación neta de empleo SI NO
 Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI NO
 Mantenimiento de empleo SI NO
- 6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad?** SI NO
- 6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación?** SI NO
- En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI NO
- 6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI NO
- 6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI NO
- 6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO
- 6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI NO
- 6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.?
 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?
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
 6.3.8.1. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SI NO
 6.3.8.2. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SI NO
- 6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas?
 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, cumplimentense 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.7? 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? SI NO
 En caso afirmativo decir cuáles:
 Contratación SI NO Promoción SI NO Estabilidad en el empleo SI NO
 Formación SI NO Salarios SI NO
- 7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SI NO
 En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
 Contratación SI NO Promoción SI NO
 Formación SI NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SI NO
- 7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SI NO
- 7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SI NO
- 7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SI NO
8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.
- 8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
 Cursos de formación SI NO Permisos retribuidos para la formación SI NO
 Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SI NO
- 8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SI NO
- 8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SI NO
9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL
- 9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentéense lo que corresponda:
 Categorías profesionales SI NO Grupos profesionales SI NO
 Niveles retributivos SI NO
- 9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO
- 9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SI NO
10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.
- 10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
- 10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SI NO
- 10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SI NO
 En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años
 → Para los que se jubilan con menos de 65 años
- 10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SI NO
- 10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SI NO
11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.
- 11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO
 En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:
 IT Enfermedad común SI NO IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI NO
 Otras SI NO
12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.
- 12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO
 En caso afirmativo:
- 12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SI NO
- 12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SI NO
 En caso afirmativo marque lo que corresponda:
 Trabajadores/as SI NO Delegados/as sindicales SI NO Ambos SI NO
- 12.2. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SI NO
- 12.3. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SI NO
- 12.4. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SI NO
 En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SI NO
 Para los representantes de los trabajadores/as SI NO
- 12.5. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno? SI NO
- 12.6. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SI NO
13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.
- 13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SI NO
- 13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SI NO
- 13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI NO
- 13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)? SI NO

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 período anterior hubo revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial, la incidencia en las tablas salariales de las citadas revisiones, tanto si ha sido positiva (aumentando) como si ha sido negativa (disminuyendo) deberá incluirse aquí.
- (11.2) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al **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 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.
- (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 período 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", cumpliméntese 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, 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 (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)? Sí [] NO []

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

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

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (11) [] [] [] sobre [] [] []
dia mes año dia mes año

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

Otro [] -> Describese _____

[] [] [] [] [] []
dia mes año dia mes año

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

En caso afirmativo, cumpliménte los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación Sí [] NO []

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? Sí [] NO []

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

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad,
turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? Sí [] NO []
En caso afirmativo cumpliménte el tipo de complemento:

Penosidad Sí [] NO [] Peligrosidad Sí [] NO []
Insalubridad Sí [] NO [] Polivalencia funcional Sí [] NO []
Trabajo a turnos Sí [] NO [] Trabajo nocturno Sí [] NO []
Trabajo en festivos Sí [] NO [] Responsabilidad Sí [] NO []

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? Sí [] 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)? Sí [] NO []

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

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? Sí [] NO []

3.4. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial? Sí [] NO []

3.4.1. ¿Se aplica el descuelgue salarial por pérdidas de años precedentes? Sí [] NO []

3.4.2. ¿Se tiene en cuenta para su aplicación la previsión de que existan pérdidas en el año en curso? Sí [] NO []

3.4.3. ¿Se prevén limitaciones para llevar a cabo la solicitud de descuelgue? Sí [] NO []

3.5. ¿Se establece Salario Mínimo de Convenio en el sector? Sí [] 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 plurianual se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de concrect 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 cad de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio).

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

Horas/semana [] [] y/o Horas/año [] []
horas minutos horas

- 4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el 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? SI NO
 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? 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 períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO
- 5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO
- 6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.**
- 6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 Creación neta de empleo SI NO
 Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI NO
 Mantenimiento de empleo SI NO
- 6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI NO
- 6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI NO
- 6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI NO
- 6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI NO
- 6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO
- 6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI NO

- 6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.?
 Inferior al máximo legal SI NO
 Superior al máximo legal SI NO 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?
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
 6.3.8.1. ¿Se modifica la duración máxima de este tipo de contratos o el periodo 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?
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
 6.3.9.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato? SI NO
 6.3.9.2. ¿Se determina la duración del contrato en prácticas dentro de los límites establecidos legalmente? SI NO
 6.3.9.3. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación?
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
 6.3.10.1. ¿Se limitan los puestos de trabajo que se pueden ocupar con este tipo de contrato? SI NO
 6.3.10.2. ¿Se establece el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SI NO
 6.3.10.3. ¿Se determina la duración del contrato para la formación, dentro de los límites establecidos por el E.T.? SI NO
 6.3.10.4. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI NO
 6.3.10.5. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?
 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?
 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?
 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)?
 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?
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
 Cursos de formación SI NO Permisos retribuidos para la formación SI NO
 Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SI NO
- 8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SI NO
- 8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SI NO

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

- 9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO

En caso afirmativo, cumpliméntense lo que corresponda:

Categorías profesionales SI NO Grupos profesionales SI NO

Niveles retributivos SI NO

- 9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO

- 9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SI NO

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

- 10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO

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

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SI NO

10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SI NO

En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años

→ Para los que se jubilan con menos de 65 años

10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SI NO

10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SI NO

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

- 11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

IT Enfermedad común SI NO IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI NO

Otras SI NO

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- 12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SI NO

12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SI NO

En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as SI NO Delegados/as sindicales S NO Ambos SI NO

- 12.2. ¿Se contempla la creación de órganos sectoriales específicos para la promoción de la seguridad y la salud en las empresas? SI NO

En caso afirmativo: En empresas con representación de los trabajadores/as SI NO

En empresas que carecen de representación de los trabajadores/as SI NO

¿Son de naturaleza paritaria? SI NO

- 12.3. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SI NO

- 12.4. Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SI NO

- 12.5. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SI NO

En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SI NO

Para los representantes de los trabajadores/as SI NO

- 12.6. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del Servicio de Prevención ajeno? SI NO

- 12.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SI NO

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

- 13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SI NO

- 13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SI NO

- 13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI NO

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

- 14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI NO

- 14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SI NO

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

- 15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SI NO

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SI NO Procedimientos de mediación y arbitraje S NO

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE SECTOR

- (1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales**, se cumplimentarán en este Anexo 2.11 los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**
- (2) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.
- (3) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (4) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (5) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma.
- (6) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (7) Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.
- (8) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de las circunstancias personales de los mismos, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.
- Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
- Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (9) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **eleva**r el incremento salarial aplicado al principio de cada año o 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 periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período 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 período 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.III
REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE «GARANTÍA SALARIAL» (1)

Código de Convenio: [] Código de registro estadístico: [] [] []

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO: _____

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio o de la prorroga: _____ []

CONDICIONES SALARIALES INICIALES (2)

Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales pactadas en origen para ese año de vigencia:

Desde [] [] [] hasta [] [] []
día mes año día mes año

Valor del incremento salarial pactado en origen, (en porcentaje con dos decimales): [] [] [] []

CONDICIONES FINALES POR APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Fecha de efectos económicos de la revisión (3): [] [] []
día mes año

Valor del incremento salarial REVISADO, (en porcentaje con dos decimales): [] [] [] []

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LAS REVISIONES POR CLÁUSULA DE "GARANTÍA SALARIAL"

- (1) Este Anexo 2.III se debe cumplimentar exclusiva y obligatoriamente cuando se registre la cuantía de la revisión salarial de los salarios pactados, motivada por la aplicación de la "cláusula de garantía salarial".
(2) Se refiere a los salarios pactados, o a cuenta en su caso, aplicados al principio del periodo de los efectos económicos.
(3) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha desde la que tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

ANEXO 2.IV

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRÓRROGAS 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 prorrogua: Vigencia de la prorrogua (2): Desde día mes año hasta día mes año

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día mes año hasta día mes año

3.2. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (3)

3.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial SI NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.3.1. Contenido de la cláusula. (Transcribese el texto literal redactado en el convenio) :

3.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplímetense 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, cumplímetense 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 %):

Periodo 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

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

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 laborales 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 atribuya 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 periodo 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 **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.
- (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 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.V
HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Datos registrales de la empresa

1.1. **Ámbito Geográfico.** *Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.*

1.2. **Datos de la comisión negociadora.** *Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.*

1.3. **Titularidad de la empresa.** *Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).*

1.4. **Ámbito Funcional.** *Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).*

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- *Cuantas empresas incluye el plan.*
- *Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.*

1.5. **Nombre o razón social de la empresa.**

1.6. **NIF de la empresa.**

1.7. **CNAE de la empresa a 4 dígitos.**

1.8. **Distribución de la plantilla.** A la fecha de

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres				
Mujeres				
Total				
Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres				
Mujeres				
Total				

1.9. Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

.....
.....
.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....
.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1. El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:
 - Por disposición legal.
 - Por convenio colectivo aplicable.
 - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2. ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3. ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4. Vigencia del plan de igualdad:

Desde Hasta

2.5. ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1. Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2. Fecha de firma del plan de igualdad.

3.3. En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1. Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2. Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5. ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6. ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7. ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8. La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:
 - Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
 - De otras administraciones.

3.9. ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1. ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4.

4.2. Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).

4.3. ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4. Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5. El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1. Medidas de selección y contratación:

5.1.1. ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2. ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3. En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4. ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infra-

representado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

5.2. Clasificación profesional:

5.2.1. ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2. ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SÍ/NO.
- La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3. ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4. ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3. Formación:

5.3.1. ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2. ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3. ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4. ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5. ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6. ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4. Promoción profesional:

5.4.1. ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2. En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3. ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4. ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. SÍ/NO.
- Dirección. SÍ/NO.

5.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1. ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2. ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3. ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4. ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5. ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6. ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....

.....

5.6. Retribuciones:

5.6.1. ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2. ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....

.....

5.7. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1. ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

- a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:
 - Acoso sexual. SÍ/NO.
 - Acoso por razón de género. SÍ/NO.
- b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.
- c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.
- d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.2. ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.3. ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.4. ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.5. ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.6. ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.7. ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....

.....

5.9. Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1. ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2. ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3. ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1. ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2. ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3. ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?
En caso afirmativo, estos indicadores son:

- Cuantitativos.
- Cualitativos.

6.4. ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5. ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6. ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7. ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8. ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

ANEXO 3**NORMAS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVENIO**

El código de convenio estará formado por 14 dígitos con la siguiente configuración.

Dígitos 1.º y 2.º Comunes para cada autoridad laboral, conforme a la tabla de códigos de autoridades laborales adjunta.

Dígitos 3.º a 7.º Número secuencial que indica el número de orden de presentación del acuerdo.

Dígito 8.º Común a cada ámbito funcional, conforme a la tabla correspondiente de ámbitos funcionales que figura en el anexo 1.

Dígitos 9.º y 10.º Común a cada naturaleza del acuerdo, conforme a la tabla correspondiente de naturalezas que figura en el anexo 1.

Dígitos 11.º a 14 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.

Código	Ámbito
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.
39	Cantabria.
40	Segovia.

Código	Ámbito
41	Sevilla.
42	Soria.
43	Tarragona.
44	Teruel.
45	Toledo.
46	Valencia.
47	Valladolid.
48	Vizcaya.
49	Zamora.
50	Zaragoza.
51	Ceuta.
52	Melilla.

Código	Ámbito
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	Estatat de empresa.
99	Estatat de sector

10. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

(Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula
la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos,
BOE de 28 de septiembre)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto regula la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda, apartado 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 2. *Naturaleza.*

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

Artículo 3. *Funciones.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desarrollará las siguientes funciones.

a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los dictámenes, informes y decisiones de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva.

CAPÍTULO II

Composición y funcionamiento

Artículo 4. *Composición.*

1. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis vocales en representación de la Administración General del Estado, designados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

c) Seis vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

d) Seis vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad o ausencia, que serán nombrados en la forma prevista en este apartado para aquellos.

2. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

Artículo 5. *Presidencia de la Comisión.*

1. Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto y dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

f) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el vocal que decida el Pleno de la Comisión.

Artículo 6. *Vocales de cada grupo de representación de la Comisión.*

1. Corresponde a los vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes o decisiones que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras facultades sean intrínsecas a su condición.

2. Los vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. *Secretario de la Comisión.*

1. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes, acuerdos y decisiones aprobados por la Comisión.

f) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

g) Coordinar los servicios administrativos de la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Secretario será sustituido por otro funcionario adscrito a la Comisión.

Artículo 8. *Funcionamiento.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará en Pleno y en Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto. De manera ordinaria la Comisión funcionará en Comisión Permanente con vistas a dotar de mayor agilidad a su actuación, si bien, la propia Comisión Permanente podrá reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

2. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión, en Pleno o en Comisión Permanente, se requerirá la presencia del Presidente o de quien le sustituya, de la mitad, al menos, de sus miembros y del Secretario o de quien le sustituya.

3. Los acuerdos se adoptarán, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos previstos en los artículos 12.2, 16 y 23.2, en los que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno.

4. Los miembros que discrepen del dictamen, informe o decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de un día, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen, informe o decisión.

Artículo 9. *Normas comunes de procedimiento de la Comisión.*

1. La convocatoria de cada reunión de la Comisión deberá señalar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito, preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, por los medios más idóneos para garantizar la recepción con una antelación mínima de tres días hábiles salvo en los casos de urgencia, que deberá luego apreciarse por la Comisión o cuando otra cosa se disponga en este real decreto.

2. De cada reunión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

3. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

4. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión. No obstante lo anterior, el Secretario podrá emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

5. Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto si la Comisión funciona en Comisión Permanente como si lo hace en Pleno.

Artículo 10. *Pleno de la Comisión.*

1. El Pleno estará integrado por el Presidente y todos los vocales que representan a la Administración General del Estado y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como por su Secretario.

2. El Pleno se reunirá en sesión ordinaria, al menos, una vez cada seis meses, previa correspondiente convocatoria, sin perjuicio de que se puedan celebrar sesiones extraordinarias, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que lo componen.

3. El Pleno ejercerá las siguientes funciones:

a) Aprobar todos los dictámenes e informes sobre consultas y asesoramientos en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, que hayan sido reservados a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

b) Aprobar el preceptivo dictamen en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

c) Aprobar las actividades señaladas en el artículo 15.3 y la memoria anual sobre las actividades de la Comisión, que incluirá las actuaciones desarrolladas por el Observatorio de la negociación colectiva.

d) Aprobar la decisión para solucionar las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, según lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

e) Designar a los miembros de la Comisión Permanente entre los vocales titulares y suplentes de la Comisión, a propuesta vinculante de cada uno de los grupos de representación.

f) Designar el árbitro en aquellos supuestos en que, conforme a lo establecido en los artículos 11 y 23, se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 11. *Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente estará integrada por el Presidente de la Comisión y por dos vocales de cada uno de los tres grupos que la constituyen, así como por su Secretario. 2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 8, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará de manera ordinaria en Comisión Permanente para la aprobación de los dictámenes, informes y decisiones a que se refiere el apartado 3, párrafos a), b), d) y f) del artículo 10, salvo que por decisión mayoritaria de la propia Comisión Permanente se acuerde reservar su conocimiento al Pleno.

3. La Comisión Permanente se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria tantas veces como sea necesario, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que la componen.

CAPÍTULO III

Funciones consultivas

Artículo 12. *Objeto.*

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente real decreto.

Las consultas se referirán a las siguientes materias:

- a) El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- c) La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

2. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 13. *Ámbito de actuación.*

La Comisión conocerá de los asuntos relacionados con las materias a que se refieren las letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo anterior, cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla.

También conocerá la Comisión de las consultas sobre la materia señalada en la letra c) del apartado 1 del artículo anterior, cualquiera que sea la implantación territorial de la empresa afectada por la consulta.

Artículo 14. *Legitimación.*

Estarán legitimados para consultar a la Comisión sobre las materias a que se refiere el artículo 12:

- a) Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- b) Cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- c) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Observatorio de la negociación colectiva

Artículo 15. *Observatorio de la negociación colectiva.*

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión asume funciones de Observatorio de la negociación colectiva que eng-

lobarán la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión.

2. El Observatorio de la negociación colectiva desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

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

b) El seguimiento y análisis periódico de la negociación colectiva en España, tanto de la estructura de la negociación colectiva, como de sus contenidos.

c) La difusión de buenas prácticas e innovaciones en materia de negociación colectiva conocidas en el ejercicio de los cometidos anteriormente señalados.

d) La realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio, tales como publicaciones, jornadas de estudios u otras utilizando para ello especialmente las tecnologías de la información y la comunicación.

3. Específicamente la Comisión efectuará las siguientes actividades:

a) Realización de estudios sobre la negociación colectiva.

b) La organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva.

c) La realización de foros de debate sobre problemas actuales de la negociación colectiva.

CAPÍTULO V

Funciones decisorias

Sección 1ª Disposiciones generales

Artículo 16. Objeto.

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo.

2. Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando concurran conjuntamente las siguientes circunstancias:

a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.

b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

3. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento. En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Ámbito de actuación.*

La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 18. *Legitimación.*

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2ª. Procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos

Artículo 19. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acompañada de la documentación señalada en el artículo 20. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

Asimismo, la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que la haya presentado en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, informándola del número asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento, mediante los representantes a que hace referencia el párrafo b) del artículo 20 o cualesquiera otros que expresamente comuniquen a la Comisión.

La parte que inicia el procedimiento deberá acreditar haber cumplido con lo señalado en el párrafo anterior.

2. Una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el Secretario de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este real decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el artículo 16.3 comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. El Secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de cinco días en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.3, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artí-

culo 21. En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el Secretario comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

5. Cuando la Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, haya decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno, el Secretario dará traslado de la solicitud al resto de sus integrantes.

Artículo 20. Documentación.

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior, se acompañará la siguiente documentación presentada por vía electrónica:

a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.

b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.

c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.

d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.

e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.

g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.

h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.

j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.

k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.

l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.

m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión.*

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión Permanente, o del Pleno, en su caso, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto a la convocatoria se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

3. Todas las comunicaciones en el procedimiento deberán realizarse por vía electrónica.

Artículo 22. *Decisión de la Comisión.*

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

Artículo 23. *Designación de árbitros.*

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión al efecto en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que se refiere el artículo 19, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de dichos grupos descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 21.

3. Una vez designado el árbitro por la Comisión, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 19 y la documentación indicada en el artículo 20, señalando el plazo máximo en que

debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 16.3.

La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 24.

4. La Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 21.1.

Artículo 24. *Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro.*

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 23.3.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Disposición adicional primera. *Medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a la Comisión.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el

artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por la citada Dirección General de Empleo cuando resulte necesario en los supuestos de solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y así lo solicite su Presidente a la Dirección General de Empleo.

2. Para poder cumplir con el refuerzo que sea necesario a la Comisión para el desarrollo de las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de la Dirección General de Empleo y de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se establecerán las medidas de colaboración que sean necesarias.

Disposición adicional segunda. *Colaboración de la Comisión con las comunidades autónomas.*

Mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en este real decreto.

Disposición adicional tercera. *Régimen de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

El ejercicio de las funciones decisorias atribuidas en el Capítulo V a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no se extenderá a aquellos convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en dicho capítulo V a las entidades públicas empresariales, a las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza, facultándose a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades.

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

Quedan derogados expresamente el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Título constitucional.*

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

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente real decreto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados recogidas en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

1. El párrafo a) del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, queda redactado en los siguientes términos:

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

2. El último párrafo del artículo 6.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

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

3. Se añade una nueva disposición adicional cuarta al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo con el siguiente contenido

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

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

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

b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

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

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

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

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

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

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

Disposición final cuarta. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

11. REGLAMENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS
(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)

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 soli-

cita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 dictará la resolución y la notificará 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.

Art. 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.

Art. 10. Renovación de la solicitud.

1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.

2. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto que dieron lugar a la extensión inicial.

3. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a la mitad.

4. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.

Art. 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 procedi-

miento 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.

Art. 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.

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.

Disposición transitoria única. Ámbito de aplicación temporal.

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

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.

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».

12. REGLAMENTO DE PLANES DE IGUALDAD

(Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE de 14 de octubre)

CAPÍTULO I **Disposiciones generales**

Art. 1. Objeto.

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Art. 2. Ámbito de aplicación.

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO II

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Art. 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Art. 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

CAPÍTULO III

Los instrumentos de transparencia retributiva

Sección 1.ª Registro retributivo

Art. 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Art. 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Sección 2.ª Auditoría retributiva

Art. 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Art. 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y responsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva

Art. 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

CAPÍTULO IV

Tutela administrativa y judicial

Art. 10. Alcance de la tutela administrativa y judicial.

1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

2. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

Artículo 11. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Disposición adicional primera. Participación institucional.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

Disposición adicional segunda. Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas.

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

Disposición final segunda. Título competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto 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 tercera. Habilitación normativa.

Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

13. REGLAMENTO DE REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD
(Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE de 14 de octubre)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 1. Objeto.

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Art. 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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.

2. En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y

aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.

3. A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.

5. Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

6. Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Art. 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

CAPÍTULO II

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad Art. 4. Plazo para llevar a cabo la negociación.

1. Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

2. Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

3. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

4. En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

Art. 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

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

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité inter-centros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Art. 6. Competencias de la comisión negociadora.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
 - e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
 - f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

CAPÍTULO III

Contenido de los planes de igualdad

Art. 7. Diagnóstico de situación.

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen 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.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Art. 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Art. 10. Extensión de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales

adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

2. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

CAPÍTULO IV

Registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Art. 11. Registro de planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

2. A estos efectos se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Art. 12. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Disposición adicional primera. Registro de Planes de Igualdad.

Se efectuarán las modificaciones necesarias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos para que este distinga los planes de igualdad negociados y los acordados, distinguiendo a su vez si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.

Disposición adicional segunda. Medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas.

Con el fin de impulsar la adopción e implantación de planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y evaluación, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, promoverá, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualesquiera otras que puedan resultar necesarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición adicional tercera. Guías y protocolos de buenas prácticas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, con la colaboración, en su caso, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán realizar y distribuir guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos de género en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

Disposición adicional cuarta. Distintivo de Igualdad.

A efectos de la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración en los términos establecidos en el artículo 10.1.f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

Disposición transitoria única. Reglas transitorias.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

Disposición final segunda. Título competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto 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 tercera. Entrada en vigor.

Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Anexo
DISPOSICIONES APLICABLES PARA LA ELABORACIÓN DEL
DIAGNÓSTICO

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

1. ° Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

2. ° El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

– Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.

– Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

3. ° El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

4. ° En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

5. ° El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

El diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo, relativa, a:

a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

g) Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.

l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.

o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

6. Infrarrepresentación femenina

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario. Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los

resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

14. VI ACUERDO PARA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

(Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial, BOE de 23 de diciembre)

TÍTULO I **CAPÍTULO I** **Disposiciones generales**

Art. 1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el impulso de la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes y la realización de cuantas acciones se estimen oportunas para mejorar la calidad y el conocimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

2. Se excluyen del presente Acuerdo:

1. Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

2. Los conflictos en que sean parte las Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos.

3. Las organizaciones firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de convenios colectivos, recogido en el artículo

86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo 9.1 b), párrafo segundo.

Art. 2. Ámbito territorial y temporal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español, conforme al ámbito funcional del artículo 4, siempre que las actuaciones a desarrollar o las controversias a resolver se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.

b) Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando se afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas.

c) Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial estatal, y de la actuación realizada o de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido convenio prevea expresamente esta posibilidad.

2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes firmantes o de forma conjunta por todas ellas, enviándose copia a efectos de registro a la Autoridad Laboral. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia durante el tiempo que se desarrollen las negociaciones y, en todo caso, hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Durante este periodo, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo.

Art. 3. Naturaleza y eficacia jurídica.

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en los títulos I y III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65.3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos

por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa.

3. Por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, se podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje previsto en el artículo 5 de este Acuerdo. Si dicho sistema propio no contemplara todo el ámbito funcional del artículo 4, operará el VI ASAC para lo no recogido por aquél.

Art. 4. Ámbito funcional.

1. Las partes expresan su voluntad de impulsar la negociación colectiva, a tales efectos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje promoverá, dentro del respeto de la autonomía colectiva y desde la voluntariedad, las actuaciones e iniciativas oportunas. Entre otras que se consideren adecuadas a los anteriores efectos, se podrán adoptar iniciativas para estimular la actividad de quienes negocian en las respectivas unidades de negociación, sugerir el desarrollo de contenidos o alentar actitudes proactivas en la gestión de todo lo concerniente a la negociación colectiva.

2. La mediación podrá utilizarse con carácter preventivo, a petición de ambas partes, en los términos que determine la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos incluidos en el apartado 3 de este artículo.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la preceptiva intervención de las comisiones paritarias, a la que se refieren los artículos 85.3.e) y 91.3 de la LET, en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con eficacia general.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un período distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos siguientes del Estatuto de los Trabajadores:

– Artículo 40: Movilidad geográfica.

– Artículo 41: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

– Artículo 47: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

– Artículo 51: Despido colectivo.

– Artículo 82.3: Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la sucesión de empresas, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, en los supuestos del artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal.

i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o a las iniciativas que procuren su desconvocatoria. También los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro

sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.

4. Igualmente, se incluyen en el ámbito funcional del VI ASAC los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo, con respeto de las normas imperativas aplicables en su ámbito. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.

5. También podrán someterse a los procedimientos de este Acuerdo las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional, que tienen eficacia limitada, de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18, apartados 1 y 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

6. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

CAPÍTULO II

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP)

Art. 5. Naturaleza jurídica y funciones.

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una Institución tripartita constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del VI Acuerdo y la Administración General del Estado. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación del Sector Público Estatal tutelada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito para las partes.

2. El SIMA-FSP está regido por un Patronato, compuesto por diecisiete miembros, de los que corresponden nueve a representantes de la Administración General del Estado, y ocho a las organizaciones firmantes de este Acuerdo: cuatro, a representantes de las organizaciones empresariales, y cuatro, a representantes de las organizaciones sindicales. La presidencia será ejercida de forma rotatoria, por períodos anuales, por los tres grupos de representa-

ción: Administración General del Estado, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales.

3. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo, sus Estatutos y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos y actuaciones, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo.

4. El SIMA-FSP velará para que en el desarrollo de los servicios que presta se contemple la perspectiva de género.

Art. 6. Funcionamiento del Servicio.

1. El Servicio tiene sus propias normas de funcionamiento y procedimiento. Éstas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones.

2. El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los servicios que presta, de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.

3. Las letradas y los letrados del SIMA-FSP velarán por las garantías y legalidad de los procedimientos y levantarán las actas.

4. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por las partes, por quienes hayan realizado la labor mediadora o arbitral y por las letradas y letrados.

5. Los convenios colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él, su adecuación al ámbito funcional y territorial del mismo, así como el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo siguiente por parte de las personas mediadoras.

En el supuesto de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la comisión paritaria del convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros.

6. El SIMA-FSP sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.

Art. 7. Lista de personas que ejercen labores mediadoras.

A propuesta de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo se elaborará una lista de personas mediadoras que el SIMA-FSP pondrá a disposición de

quienes demandan sus servicios. Dicha lista será actualizada cuando lo estime necesario la Comisión de Seguimiento del VI ASAC.

Esa lista del SIMA-FSP estará compuesta por personas propuestas por las partes firmantes de este Acuerdo, que actuarán de forma imparcial, conforme al código ético del SIMA-FSP, y en ella se integrarán los precedentes de los órganos constituidos por los convenios o acuerdos a que se refiere el artículo 6.5 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.

Las partes, conscientes de la importancia del ámbito funcional de este VI Acuerdo, consideran necesario prestar una especial atención a la formación continuada y adecuada dedicación de quienes ejercen labores mediadoras, a efectos de dotar de la máxima eficacia los servicios regulados en este Acuerdo. En tal sentido, será preceptivo participar en la formación o acreditar ésta y el reciclaje en los términos establecidos en la Disposición adicional segunda.

Art. 8. Lista de personas que ejercen labores de arbitraje.

A propuesta de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo se elaborará una lista consensuada, de personas que desarrollen los arbitrajes, que el SIMA-FSP pondrá a disposición de quienes demanden tales servicios.

Dicha lista estará compuesta por profesionales de reconocido prestigio, que actuarán conforme al código ético del SIMA-FSP.

TÍTULO II

Procedimientos de prevención y solución de conflictos

CAPÍTULO I

Disposiciones comunes a los procedimientos de prevención y solución de conflictos

Art. 9. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el SIMA-FSP sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, el arbitraje será obligatorio para la renovación de un convenio colectivo denunciado, cuando así se haya establecido de forma expresa en el mismo, una vez superados los plazos máximos de negociación recogidos en el propio convenio colectivo sin haberse alcanzado acuerdo.

Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos que estén previstos en convenio colectivo.

En ambos casos, el convenio colectivo podrá contemplar que se desarrolle la mediación, previa al arbitraje obligatorio, por la persona designada para la realización de éste o por un tercero.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje conforme a lo dispuesto en los artículos 13.8, 17.3 y 18.5 de este Acuerdo. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación a tenor de lo previsto en el artículo 20.2.

Art. 10. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del SI-MA-FSP, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión de Seguimiento del mismo, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

Art. 11. Intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo.

1. En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una comisión paritaria.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio o, en defecto de regulación expresa, diez días hábiles desde la presentación de la solicitud, salvo que quien lo solicita justifique la imposibilidad de cumplir el trámite.

2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 82.3 antepenúltimo párrafo del citado texto legal, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha comisión.

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo máximo de siete días hábiles a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. En los supuestos previstos en los apartados anteriores, se entenderá agotada la mediación en el Servicio, cuando la comisión paritaria del convenio, en los términos señalados en el artículo 6.5. párrafo segundo, actúe como órgano específico de mediación, integrado en el mismo.

4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3, e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo. A este respecto, se incluye en el presente Acuerdo un anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias.

Art. 12. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

1. Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre las trabajadoras y los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas, que hayan promovido el conflicto o actuación, que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

2. Las soluciones a los conflictos que se susciten en el ámbito público previstos en el artículo 4.4 de este Acuerdo tendrán la eficacia jurídica que les atribuye el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

3. Las soluciones alcanzadas en los supuestos de controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional tendrán eficacia limitada a las partes del conflicto.

CAPÍTULO II

Procedimiento de mediación

Art. 13. Cuestiones generales.

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres en los supuestos de comisiones paritarias de convenios que actúen como órganos específicos de mediación, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.5, párrafo segundo de este Acuerdo.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el SIMA-FSP, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

En cualquier caso, la mediación será obligatoria, previa a la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber solicitado el procedimiento de mediación.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la Ley.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta, con la excepción de las mediaciones promovidas con carácter previo a la convocatoria formal de huelga.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Título sin nece-

sidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

Art. 14. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en el artículo 4.2 ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos en el artículo 4.3, los siguientes sujetos:

a) En los conflictos a que se refieren los apartados a) e i), estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.

En estos supuestos, el SIMA-FSP deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.

b) En los conflictos previstos en el apartado b) la legitimación corresponderá a quien se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de una de las representaciones de la comisión paritaria.

c) En los conflictos previstos en el apartado c) si el bloqueo se produce transcurridos cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de la parte empresarial como la de las personas trabajadoras que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo, cuando se hayan superado los plazos máximos de negociación recogidos en el convenio.

d) En los conflictos previstos en el apartado d) podrá solicitar la mediación tanto la representación de las empresas como la representación del personal que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.

e) En los conflictos a que se refieren los apartados e) y f) estarán legitimados la parte empresarial y la representación del personal que participen en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

f) En los conflictos regulados en el apartado g) estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

g) En los conflictos regulados en el apartado h), la jueza o el juez del concurso o quien ésta o éste determine a estos efectos.

h) En los conflictos del apartado j) derivados de la convocatoria de huelga o en las iniciativas que procuren su desconvocatoria, las y los convocantes o la representación empresarial. En los conflictos motivados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, el comité de huelga o la representación empresarial.

i) En las discrepancias previstas en el apartado k), cualquiera de las partes legitimadas en la negociación colectiva.

3. En los conflictos del artículo 4.4 de este Acuerdo tendrán legitimación para instar la mediación quienes determine la normativa de aplicación.

4. En las controversias derivadas de Acuerdos de interés profesional, del artículo 4.5, estarán legitimados para promover la mediación los firmantes de los mismos.

Art. 15. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

– La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.

– Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

– Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso, en los siguientes supuestos:

1. Conflictos de interpretación y aplicación de un convenio colectivo.

2. Conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una comisión paritaria y se hubiera establecido con carácter preceptivo su intervención previa.

3. Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de la comisión paritaria del mismo y, en todo caso, cuando, al amparo del artículo 82.3 antepenúltimo párrafo del precitado texto legal, cualquiera de las partes haya solicitado su intervención.

e) La persona designada para ejercer la mediación o, en los supuestos de comisiones paritarias de convenios que actúen como órganos específicos, el órgano colegiado designado para ello. En caso de no incluirse la designación se entenderá que se delega en el SIMA-FSP, conforme al artículo 16.1.

Art. 16. Designación y recusación de las personas que ejercen labores mediadoras.

1. Corresponde a las partes de cada procedimiento sometido a este VI Acuerdo la designación de la persona o personas que lleven a cabo la mediación, de entre las comprendidas en la lista. En caso de no hacerlo el solicitante en la solicitud de mediación, se entenderá que delega la designación en la Dirección del SIMA-FSP.

2. El SIMA-FSP se dirigirá a la parte solicitada, el día de la recepción de la misma, para que designe mediador o mediadora en el plazo máximo de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, se entenderá que delega la designación en la Dirección del SIMA-FSP.

En el supuesto de solicitud conjunta de las partes o cuando designen de forma consensuada la persona que va a ejercer la mediación, se podrá requerir a la Dirección del SIMA-FSP el desarrollo de un procedimiento con plazos más reducidos.

3. En el supuesto de delegación en el SIMA-FSP, o cuando ninguna de las partes haya efectuado dicha designación, la Dirección del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje procederá a la misma, garantizando la participación igualitaria.

4. Quien o quienes ejerzan la mediación deberán ser ajenos al conflicto concreto en el que actúan o que pretenden prevenir, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora, pudiendo ser recusadas o recusados antes de la celebración de la primera reunión, a petición motivada de cualquiera de las partes, tras un procedimiento sumario ante la Comisión de Seguimiento del VI ASAC, en el que se dará audiencia a la persona afectada por la recusación y a las partes.

5. En los conflictos o actuaciones planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo sectorial cuya comisión paritaria tenga encomendadas funciones de media-

ción, podrán ser designados para llevar a cabo la mediación los miembros de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad.

6. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

Art. 17. Actuación de las personas que ejercen labores mediadoras.

1. La actividad de la persona o personas designadas para ejercer labores de mediación comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. Estas podrán solicitar, a la Dirección del SIMA-FSP, que sus letrados o letradas proporcionen la información que consideren precisa para su función –antecedentes, precedentes, experiencias similares al conflicto planteado, entre otros– y de las partes, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

2. Durante la comparecencia, el órgano de mediación fomentará la comunicación entre las partes, ayudando a la consecución de un acuerdo entre las mismas, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia a quienes comparezcan, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

3. La persona o personas mediadoras formularán propuestas para la solución del conflicto o la prevención del mismo, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas, teniéndose por no realizadas si no fueran aceptadas.

Art. 18. Finalización de la mediación.

1. El procedimiento finalizará con el acta final levantada por los letrados o letradas de la Fundación, a requerimiento del órgano de mediación, como garantes del procedimiento. En todo caso, dicho procedimiento se agotará en el plazo máximo de doce días hábiles desde el registro de la solicitud, plazo que podrá ser ampliado o reducido por mutuo acuerdo de las partes.

2. El acuerdo conseguido en mediación y recogido en el acta, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección del SIMA-FSP ofrecerá a las partes la opción de publicar los acuerdos de mediación. Consensuado este extremo, dicha Dirección formalizará los trámites para su registro y publicación en REGCON. En cualquier caso, la Dirección del SIMA-FSP solicitará la inscripción en REGCON en los supuestos mencionados en el artículo 2.1, d) y h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

A los efectos de ejecutividad y/o impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

3. En caso de no obtenerse acuerdo, la persona o personas encargadas de la mediación requerirán que el letrado o letrada del SIMA-FSP levante acta, registrando la ausencia de acuerdo.

4. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar la reapertura de un expediente de mediación ya finalizado, con el propósito de formalizar o ratificar el acuerdo alcanzado con posterioridad, respecto del mismo objeto. Para dicho trámite, no será requerida la asistencia de mediadores o mediadoras, será suficiente con la firma del acta levantada por el letrado o letrada.

5. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje finaliza el procedimiento de mediación, levantándose por el letrado o letrada la correspondiente acta de transformación del procedimiento de mediación en un procedimiento arbitral.

Art. 19. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

1. Antes de la comunicación formal de una huelga deberá haberse instado la solicitud de mediación por parte de quien convoque la misma, formulándola por escrito, incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para su inicio. De dicho escrito se enviará copia a la parte empresarial.

Entre la solicitud que dé inicio a la tramitación formal de la mediación y la comparecencia a la misma no podrán transcurrir más de 72 horas, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo.

El SIMA-FSP deberá, en el plazo de 24 horas, atender la solicitud de mediación, dando traslado a la parte o partes frente a la que va dirigida, para que proceda a efectuar la designación de mediador o mediadora dentro de este plazo improrrogable, convocando a las partes a la reunión de mediación en las siguientes horas restantes.

Será posible, igualmente, el sometimiento voluntario de las partes al procedimiento de arbitraje.

2. La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para las partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.

3. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha solicitado la mediación. De no acreditarse por las personas convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

4. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las 24 horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de 72 horas.

CAPÍTULO III

Procedimiento de arbitraje

Art. 20. Cuestiones generales.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso, conforme a los artículos 13.8, 17.3 y 18.5 del presente texto. No obstante lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

4. En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2.º, se actuará conforme se disponga en el convenio colectivo.

Art. 21. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 14 de este Acuerdo.

En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2.º, el procedimiento será promovido por los sujetos legitimados en los términos que se establezca en el convenio colectivo.

Art. 22. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del SIMA-FSP, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.3.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevea periodos de consulta o negociación en los que sea prioritaria la rápida resolución de la controversia. En caso de no acordarse dicho plazo, el laudo deberá emitirse, como máximo, en los 10 días hábiles siguientes a la aceptación de la designación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.2 de este Acuerdo.

2. Se remitirán copias del compromiso arbitral a la Secretaría del SIMA-FSP, así como a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicación del laudo.

Art. 23. Designación de las personas que ejercen labores de arbitraje.

1. Corresponde a las partes del procedimiento sometido a este VI Acuerdo, la designación de la persona que va a realizar el arbitraje, de entre las comprendidas en la lista del SIMA- FSP, conforme a lo recogido en este artículo.

2. La designación consensuada por las partes de la persona que va a realizar el arbitraje se llevará a cabo libremente. En caso de desacuerdo, su nombramiento debe surgir de una lista de cinco, pactada entre las partes. Cada parte descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede uno solo, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar.

3. Las partes podrán delegar en la Dirección del SIMA-FSP la designación de la persona de la lista arbitral.

4. Las partes podrán designar de mutuo acuerdo una persona no incorporada a la lista del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, el arbitraje deberá ajustarse a los criterios fijados en este Acuerdo, en el código ético y en las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA-FSP.

5. En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2.º, la designación de quien realice el arbitraje se realizará en los términos pactados en su convenio, respetando siempre el código ético del SIMA-FSP.

Art. 24. Desarrollo del procedimiento arbitral.

1. La actividad de la persona que realice el arbitraje comenzará inmediatamente después de la aceptación de su designación, que deberá producirse en los dos días hábiles siguientes a la misma. Su actuación arbitral se desarrollará según los trámites que considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar de la Dirección del SIMA-FSP el auxilio de expertos, si lo estima necesario.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de quienes comparecen, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado y dictado en el plazo fijado en el artículo 22.1 e) de este Acuerdo. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del asunto y a su trascendencia, la persona que asume la función arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarlo antes del transcurso de 40 días hábiles.

3. Una vez emitido el laudo arbitral, la persona designada para arbitrar lo comunicará al letrado o letrada a los efectos de citar a las partes para su notificación inmediata.

4. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución arbitral, cualquiera de las partes podrá solicitar que se corrijan los errores materiales, de hecho o aritméticos o que se aclare algún concepto.

La aclaración o subsanación deberá ser resuelta en el plazo de cinco días hábiles.

Todo ello sin perjuicio de la utilización de los recursos que procedan en los términos establecidos en el artículo 65 y concordantes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA-FSP. La Dirección del Servicio ofrecerá a las partes la opción de publicar el laudo arbi-

tral. Consensuado este extremo, dicha Dirección formalizará los trámites para su registro y publicación en REGCON. En cualquier caso, la Dirección del SIMA-FSP solicitará la inscripción en REGCON en los supuestos mencionados en el artículo 2.1 h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Art. 25. Eficacia del laudo arbitral.

1. La resolución arbitral, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

3. Asimismo, el laudo arbitral podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TÍTULO III

Art. 26. Comisión de Seguimiento.

1. La Comisión de Seguimiento estará compuesta por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del presente Acuerdo.

2. Igualmente le corresponde la aceptación e integración, como órganos específicos del sistema, de los acordados en convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 6; definir el contenido del Código ético del SIMA-FSP; estipular los términos para el uso de la mediación con carácter preventivo; sustanciar el procedimiento de recusación de mediadores o mediadoras; desarrollar las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA; determinar cuándo han de actualizarse las listas; y cuantas otras tenga estatutariamente conferidas.

3. De entre sus miembros serán designadas la Presidencia y dos Secretarías, que podrán ser renovadas anualmente.

4. La Comisión de Seguimiento tendrá su propio Reglamento de funcionamiento.

5. La sede de la Comisión de Seguimiento estará ubicada en los locales del SIMA-FSP en Madrid calle San Bernardo, n.º 20, 5.ª planta.

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que un conflicto colectivo o actuación de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento de solución de conflictos vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.

Disposición adicional segunda.

Hasta la fecha y en el ámbito de las relaciones laborales, la mediación se ha desarrollado fundamentalmente en el seno de los sistemas de solución autónoma de conflictos implantados en el conjunto del Estado. Estos sistemas se articulan bajo el amparo jurídico de sus respectivos Acuerdos Interprofesionales de creación pero actúan conforme a un esquema similar que tiene la mediación como herramienta principal de intervención en los conflictos laborales. Todo ello sin perjuicio obviamente de las especificidades propias de cada uno.

A la vista de esta experiencia, los firmantes comparten la idea de que la formación de las personas mediadoras constituye un aspecto central de su actividad presente y futura. Así mismo, asumen también que la confluencia progresiva de prácticas y criterios en materia de formación es un elemento esencial para la función mediadora.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, las partes firmantes manifiestan su compromiso de impulsar un modelo formativo que pudiera servir de base para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la función mediadora en el ámbito laboral.

A los efectos anteriores, la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo desarrollará las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA-FSP.

Disposición transitoria primera.

Se tramitarán conforme al V ASAC las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA-FSP sea anterior a la publicación en el BOE del presente Acuerdo.

Disposición transitoria segunda.

En los sectores, subsectores, empresas, grupo de empresas o empresas vinculadas cuyo ámbito sea el previsto en el artículo 2.1, y que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hubieran adoptado sistemas

autónomos de solución de conflictos distintos al ASAC, conforme a los términos previstos en el artículo 3.3, se mantendrá la vigencia de los mismos, con utilización alternativa y/o complementaria de los procedimientos regulados en este Acuerdo.

Disposición derogatoria.

Queda derogado el V ASAC, de 7 de febrero de 2012, y sustituido por el presente Acuerdo.

Disposición final.

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.–Por CEOE, El Presidente Antonio Garamendi Lecanda.–Por CEPYME, el Presidente, Gerardo Cuerva Valdivia.–Por CCOO, el Secretario General, Unai Sor-do Calvo.–Por UGT, el Secretario General, Pepe Álvarez Suárez.

Anexo

RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

Algunas recomendaciones para el funcionamiento «rápido y efectivo» de las comisiones paritarias:

- a) A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.
- b) Programar reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en las agendas, pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso han de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya cuestiones urgentes a decidir.
- c) Facilitar la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales en las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones.
- d) Prever la elección de suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.
- e) Establecer plazos breves para la adopción de decisiones, debiendo contarse a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria. Cuando no estén determinados legalmente, se fijarán inferiores a 10 días hábiles y, para los supuestos de urgencia, dos o tres días hábiles.
- f) El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.
- g) Simplificar los trámites formales y las exigencias documentales.

- h) Solicitar, a efectos informativos, la notificación de los acuerdos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, si son de interés general, incluidos los alcanzados en los sistemas de solución autónoma de conflictos.
- i) La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones –o incluso mayoría simple de los votantes– y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.
- j) En los convenios colectivos sectoriales, especialmente los estatales, o en los de grandes empresas, la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas.
- k) También en esos convenios colectivos, la regla general ha de ser la existencia de especialización por materias de distintas comisiones paritarias a efectos de evitar acumulaciones de trabajo que limiten su eficacia.

Las sucesivas reformas que han afectado al Título III del Estatuto de los Trabajadores, desde la publicación de su versión original en 1980, han servido para otorgar progresivamente un mayor protagonismo a la negociación colectiva, mediante llamamientos explícitos a la regulación autónoma de un amplio grupo de materias. Esta manifiesta tendencia ha venido acompañada de un incremento de la complejidad de las relaciones entre la norma legal y la norma convencional, cuya concreción material ha sido objeto de numerosos pronunciamientos por los tribunales españoles y por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En paralelo, las referencias normativas a la negociación colectiva han comenzado a ser frecuentes en normas ajenas a la disciplina jurídica laboral, circunstancia que, en ocasiones, hace más complejo el conocimiento del bloque normativo que ordena los convenios colectivos.

En este contexto, la publicación de la Guía de la Negociación Colectiva 2023 cumple el objetivo de actualizar la regulación legal vigente y su interpretación judicial e incorpora nuevos contenidos, como las especialidades normativas que afectan a la negociación de condiciones de trabajo en el sector público y la negociación de planes de igualdad. Por último, el capítulo dedicado a las buenas prácticas recibe un tratamiento más amplio, con el objetivo de facilitar a quienes participan en la negociación de convenios, pactos o acuerdos de un panorama más completo de materias y contenidos de negociación que puede, eventualmente, servir para enriquecer nuestro sistema de negociación colectiva.

ISBN: 978-84-8417-609-1



9 788484 176091

PVP 21,90€
(IVA incluido)