

8. INTERRUPCIONES Y SUSPENSIONES

Materias muy reguladas con la finalidad de mejorar lo dispuesto en el ET

Es común a estas figuras la no ejecución temporal de la prestación de servicios, más o menos prolongada en el tiempo y en atención a distintas causas, no siempre previsibles, pero todas ellas justificadas hasta el punto de no provocar la extinción del contrato de trabajo sino su pervivencia en el tiempo.

Las diferencias residen en esencia en la permanencia o no de la obligación de remunerar a cargo del empresario, a pesar de que no se esté ejecutando la prestación laboral, así como derivado de ello la mayor o menor duración de la no prestación de servicios. La interrupción supone la pervivencia de la obligación retributiva y por tanto tiende a ser de corta duración, en tal que lo contrario sucede con la suspensión.

La **interrupción** de la prestación laboral viene generada por causas no siempre previsibles en cuanto al momento de su producción. En algunos supuestos deriva de causas atinentes al empresario o al funcionamiento de la actividad productiva (que traen como consecuencia la imposibilidad de realizar la prestación laboral en los términos contemplados en el art. 30 ET), mientras que en otros conecta directamente con circunstancias relacionadas con la persona del trabajador que provocan su ausencia del trabajo. Es para ello que el ordenamiento laboral prevé el disfrute de permisos, en los supuestos contenidos en la enumeración no exhaustiva del art. 37.3 ET, así como en otros preceptos complementarios del mismo. Requiere para su disfrute el previo aviso y justificación, de modo que cuando se esté disfrutando de estos permisos el trabajador mantendrá el derecho a ser retribuido por expreso designio del legislador, rompiéndose con ello como excepción a la regla el principio de sinalagmaticidad de las prestaciones derivadas del contrato de trabajo.

Los **permisos retribuidos**, supuesto típico de interrupción laboral, van a ser una materia muy tratada en negociación colectiva en un doble sentido: para aumentar los días concedidos al trabajador en los supuestos previstos legalmente, o con el fin de añadir nuevos casos de interrupción. En el sector estudiado encontramos múltiples ejemplos de ambos supuestos.

La retribución prevista durante el disfrute de permisos consiste, con carácter general, en una remuneración por cuantía equivalente al salario real (excluyendo horas extraordinarias y las primas), tal y como precisan muchos convenios⁵⁷⁴. Asimismo en su redacción hacen notar su carácter de tiempo computable como de trabajo no recuperable, y a ser disfrutado a partir del hecho causante.

En materia de permisos encontramos convenios que se limitan a reproducir lo dispuesto en el ET, incluso de forma incompleta y sin remisión al mismo en los

⁵⁷⁴ Entre otros, CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16), CC Oficinas Lugo/2001 (art. 25), CC Oficinas Palencia/2005 (art. 13).

supuestos de permisos que no reproducen los legales⁵⁷⁵; hay otros, que destacan por su carácter escueto, en los que en esta materia como en otras debemos entender aplicable la remisión genérica que hacen al ET; a veces incluso la remisión se produce respecto de la derogada Ordenanza laboral de oficinas y despachos, que recobra su aplicación por la eficacia que le atribuye el propio convenio colectivo, que suele hacerlo como derecho supletorio⁵⁷⁶. Es ésta una de las materias que se ha visto afectada por la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por lo que corresponde una adecuación de la negociación colectiva al nuevo mínimo legal.

El *permiso por matrimonio* suele aparecer en los convenios siempre como supuesto explícito de permiso retribuido. Si bien en ocasiones se reproduce sin cambios en relación a lo previsto a nivel legal⁵⁷⁷, en otros casos se prevé su posible acumulación a las vacaciones⁵⁷⁸, mientras que a veces se aumenta en tres o cinco días naturales (art. 37.3, a ET, prevé quince días naturales)⁵⁷⁹. Un convenio concreto, en el punto en que expone su declaración a favor de la igualdad de trato entre parejas casadas y las que mantienen una unión de hecho, especifica que la licencia retribuida por matrimonio sólo se disfrutará una vez en la misma empresa⁵⁸⁰, hecho que es discutible si es conforme a lo contemplado en el ET por cuanto que éste no viene a establecer límites por tal circunstancia.

En caso de *fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad* los convenios incrementan el permiso correspondiente de uno a siete días, a veces en función de si exige desplazamiento⁵⁸¹,

⁵⁷⁵ Es el caso de los CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 31), CC Oficinas Islas Baleares/2003 (art. 26), con igual redacción.

⁵⁷⁶ CC Oficinas Badajoz/1984 (art. 13).

⁵⁷⁷ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22), CC Oficinas Murcia/2006 (art. 12, a), CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9), CC Oficinas Albacete/2005 (art. 16), CC Oficinas Alicante/2003 (art. 17), CC Oficinas Ávila/2004 (art. 17), CC Oficinas Jaén/2005 (art. 12) se limita a reproducir el ET en materia de licencias.

⁵⁷⁸ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21), y CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15) añade que con preferencia a cualquier compañero. CC Oficinas Huesca/2006 (art. 23) y CC Oficinas Teruel/2004 (art. 23) ofrecen una redacción idéntica en materia de permisos y suspensiones.

⁵⁷⁹ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9), CC Oficinas Burgos/2004 (art. 17), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16), CC Oficinas Granada/2005 (art. 15), CC Oficinas Huelva/2005 (art. 14), CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19), conceden veinte días; CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 24) dieciocho días.

⁵⁸⁰ CC Oficinas Huelva/2005 (art. 15).

⁵⁸¹ CC Oficinas Burgos/2004 (art. 17), mejora en un día. CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22) y CC Oficinas Las Palmas/2002 (art. 9) mejoran en dos días; CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9), CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9) aunque lo reduce a los dos legales si se trata del abuelo, tío o cuñado; CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15) y CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21) mejoran en tres, precisando este último que como excepción serán laborables si el trabajador se ocupa personalmente de las gestiones relativas al hecho causante y lo justifica. Mejora en cinco días naturales CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 18). CC Oficinas Alicante/2003 (art. 17) hasta en cinco días si hay desplazamiento a 100 km. CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34) concede hasta cinco días en función de la misma distancia; caso contrario tres días. CC Oficinas Granada/2005 (art. 15) lo mejora en tres días, al margen de desplazamientos; es asimismo el caso de CC Oficinas Huelva/2005 (art. 14), tanto si son familiares del trabajador o del cónyuge. CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9) concede cuatro días para los familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos, ampliado en uno más si es preciso un desplazamiento, dos días si son parientes de segundo grado, y uno si es tío salvo que haya que desplazarse fuera de la provincia en que serían dos días. CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9) lo mejora en tres días, y tres más si hay que desplazarse a un municipio distinto del que se encuentra el centro de trabajo. CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19) concede tres días naturales, ampliable a cinco si exige desplazamiento; en el

aunque en ocasiones se limitan a reproducir lo dispuesto en el ET (art. 37.3, b prevé dos días)⁵⁸². Algún convenio completa este permiso por fallecimiento de hijo, padre o cónyuge, así como en el caso de nacimiento de hijo, añadiendo otro de hasta doce horas en el primer día laborable siguiente al no laborable, cuando el hecho haya acaecido en día anterior a dos o más no laborales, precisando que sin descuento salarial; en una ocasión concede un total de cinco días, de los que “tres deberán ser hábiles a efectos oficiales”⁵⁸³.

En caso de *fallecimiento de hermanos*, algún convenio prevé un día más que el ET, o no lo incrementa al igual que si se trata del abuelo o nieto⁵⁸⁴. Algunos convenios incrementan en uno o tres días el supuesto de fallecimiento de hermanos políticos⁵⁸⁵.

En cuanto al *nacimiento de hijo* la innovación en los convenios consiste en conceder de uno a tres días más de los dos previstos en el art. 37.3 b) ET, laborables en algún supuesto y naturales en otro, ampliable si concurre gravedad o cesárea hasta en seis días sobre la previsión legal. En algunos convenios el supuesto es presentado como “por alumbramiento de la esposa”, terminología que en todo caso ha de ser entendida de forma ajustada a la realidad social del momento: cónyuge o pareja de hecho⁵⁸⁶. En otras ocasiones no se incrementa con carácter general este permiso en relación a lo dispuesto en la Ley, salvo que sea preciso efectuar un desplazamiento⁵⁸⁷.

Por enfermedad, y en ocasiones *por intervención quirúrgica* del cónyuge, ascendientes, descendientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, algunos convenios reconocen de un día natural a cuatro más que el ET (art. 37.3 b ET,

mismo sentido CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 17). CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 27) concede dos días más si el desplazamiento es superior a los 200 km.

⁵⁸² Entre otros, CC Oficinas Albacete/2005 (art. 16), salvo que sea necesario un desplazamiento fuera de la provincia o a más de 50 Km. CC Oficinas Murcia/2006 (art. 12, b).

⁵⁸³ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22) en el primer supuesto. CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16).

⁵⁸⁴ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21). CC Oficinas Alicante/2003 (art. 17) lo deja como el ET a diferencia de lo que prevé para el fallecimiento de padre, madre, cónyuge o nietos. CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15) concede tres días naturales por fallecimiento de hermanos, al igual que CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16) y CC Oficinas Las Palmas/2002 (art. 9), del mismo modo este último que para abuelos y nietos; sin embargo para cuñados y tíos, dos días, y uno para sobrinos y primos.

⁵⁸⁵ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21), CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9) incluye además de a los cuñados a los abuelos y tíos.

⁵⁸⁶ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9), CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9), CC Oficinas Las Palmas/2002 (art. 9), CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9), con la citada terminología, si bien este último lo mejora en dos, empleada también por CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15) sin incorporar mejora alguna. Lo mejora en tres días CC Oficinas Huelva/2005 (art. 14), al igual que CC Oficinas Alicante/2003 (art. 17), aunque exige desplazamiento a más de 100 kms.; CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22), CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21.E), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 24) lo mejora en dos días naturales y en uno más si fuera necesario intervención quirúrgica. CC Oficinas Granada/2005 (art. 15) concede cinco días. CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16) concede tres días naturales de los que dos al menos serán laborales, y lo amplía en cuatro días más si hay cesárea. CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9) concede tres días. Concede tres días, haciendo la precisión de que también en adopción, CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34). CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 17) no lo mejora salvo que se tenga que hacer un desplazamiento, causa por la que suma dos días.

⁵⁸⁷ CC Oficinas Murcia/2006 (art. 12, b), CC Oficinas Albacete/2005 (art. 16), salvo que sea preciso un desplazamiento fuera de la provincia, para el que prevé un aumento de dos días. En el mismo sentido, CC Oficinas Burgos/2004 (art. 17), CC Oficinas Huesca/2006 (art. 23) y CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 17), exigiendo este último una distancia de más de 200 km.

prevé dos), aunque no siempre se mejora en estas circunstancias⁵⁸⁸. En ocasiones no se especifica que la enfermedad ha de ser grave, a diferencia del ET; por el contrario en un convenio se fija que es grave si exige intervención quirúrgica⁵⁸⁹. En alguna ocasión la novedad no se observa en un aumento del número de días de permiso, sino en la posibilidad de elección por parte del trabajador de los días de disfrute del mismo⁵⁹⁰. En esta cuestión habrá que tener en consideración la modificación en los supuestos introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad (en su disposición adicional décimo primera, punto cuatro), al añadir como causa de permiso “la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”.

Con frecuencia se mantiene inalterado el día previsto a nivel legal para *traslado de domicilio habitual*, o sólo en un día; algún convenio concede hasta tres días en atención a que el traslado sea a otra localidad, e incluso otro lo incrementa en un día pero limitándolo al período de dos años⁵⁹¹.

En cuanto al tiempo indispensable para el *cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal*, el ET indica que se estará a lo que regule la norma legal o convencional que establezca un período determinado, en concreto, sobre su duración y la compensación económica. No hemos encontrado ninguna precisión en este sentido. Del mismo modo que el ET, algunos convenios lo conectan con la excedencia forzosa⁵⁹².

El crédito horario a *representantes sindicales* siempre que se menciona se limita a una mera remisión a lo dispuesto en la normativa legal⁵⁹³, precisando a veces que incluiría los permisos para participar en la negociación colectiva.

⁵⁸⁸ CC Oficinas Albacete/2005 (art. 16), salvo que implique desplazamiento fuera de la provincia. CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15) reproduce el ET. CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 24) mejora en un día natural si se trata del cónyuge, padres o hijos, aunque reconoce uno si sólo hubiera intervención. Por su parte CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16) concede cuatro días naturales u ocho medias jornadas si se trata de enfermedad grave del cónyuge. CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9) fija cinco días, al igual que CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9) y CC Oficinas Las Palmas/2002 (art. 9). CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19) concede tres días naturales, ampliable a cinco si exige desplazamiento. CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34) si se trata de hospitalización de familiares de 2º grado ofrece sólo dos días (no tres), aunque en todo caso se amplía en dos más si hay que hacer un desplazamiento superior a 100 km. En el mismo sentido, CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 17), pero exige que sea de más de 200 km.

⁵⁸⁹ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 23).

⁵⁹⁰ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9). Coincide en los días de mejora el CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22). En el último sentido expuesto, el CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21, D), y CC Oficinas Burgos/2004 (art. 17), si bien mediando siempre preaviso; asimismo CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34) indica que “mientras el familiar se encuentre hospitalizado”. CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9) mejora en cuatro días llegando a un total de seis días naturales; si bien distingue a los hermanos, para los que concede dos días naturales ampliables a cuatro si implica desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia. CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34) concede dos días pero precisando que cada dos años.

⁵⁹¹ Lo mejoran el CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22), CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9) y CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9), CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19). CC Oficinas Alicante/2003 (art. 17) atiende a que el traslado implique cambio de localidad. CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 24) concede dos días naturales, al igual que CC Oficinas Granada/2005 (art. 15), si bien son tres cuando sea a más de 50 km. En este último sentido CC Oficinas Huelva/2005 (art. 14). Dos días en CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 17).

⁵⁹² Entre otros, CC Oficinas Murcia/2006 (art. 12, d) y CC Oficinas Granada/2005 (art. 15).

⁵⁹³ CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9), CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9), CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9), CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 17).

En el caso de trabajadoras embarazadas se concede el tiempo necesario para la realización de *exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto*, tal y como prevé el art. 37.3 f) ET desde la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, si bien éste especifica que debe realizarse “dentro de la jornada de trabajo”⁵⁹⁴.

Por el tiempo necesario para asistir a *exámenes* para la obtención de un título⁵⁹⁵, tal y como prevé el art. 23.1 a) ET, así como el derecho de preferencia para elegir turno de trabajo cuando el trabajador curse estudios que concluirán con la obtención de un título académico o profesional. El apartado b) del mismo precepto incide en el mismo objetivo, recogiendo el derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo⁵⁹⁶. Un convenio específico contempla un permiso retribuido consistente en ciento ochenta horas anuales de formación a cargo de la empresa, que tiene como destinatarios a trabajadores de hasta diecinueve años, por lo que se centra en un colectivo que, dada su juventud e inexperiencia, requiere de forma clara una primera formación⁵⁹⁷.

Hemos observado una sistemática poco clara al mezclar en la regulación de los convenios el *permiso por lactancia*, regulado en el art. 37.4 ET sin que se haga mención de su carácter retribuido o no, con la denominada en algún convenio como “excedencia por maternidad” del art. 46.3 ET⁵⁹⁸. Sucede del mismo modo con la reducción de jornada por guarda legal y el cuidado directo de un familiar del art. 37.5 ET que figura regulada, también con lógica, en algún convenio en el artículo dedicado a la maternidad (debiendo ser revisados ambos números del art. 37 en atención a la modificación introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, en su disposición adicional décimo primera, punto cinco); y es que en ocasiones de esta situación se hacen derivar en el convenio todos los supuestos de permisos y suspensiones posibles⁵⁹⁹. En el mismo caso expuesto, la protección de la maternidad desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral es incluida en el artículo dedicado a maternidad, porque puede implicar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1d) ET⁶⁰⁰.

En cuanto al permiso de lactancia, algún convenio específico recoge la precisión de su aumento en caso de parto múltiple. Ya vimos con anterioridad supuestos que, anticipándose a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, establecen la

⁵⁹⁴ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 23.6).

⁵⁹⁵ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9), CC Oficinas Albacete/2005 (art. 16), CC Oficinas Ávila/2004 (art. 19), CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 19 dedicado a la formación), CC Oficinas Vizcaya/2003 (arts. 12 dedicado a la formación y 17 sobre permisos retribuidos), CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 18) precisa que la empresa podrá exigirle los justificantes de su asistencia a los exámenes. CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9).

⁵⁹⁶ Con igual redacción que en el ET en el CC Oficinas Murcia/2006 (art. 13) y CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34), que añade la referencia a la obtención del permiso de conducir. Por su parte el CC Oficinas Navarra/2005 (art. 28), indica que las empresas facilitarán a los trabajadores la posibilidad de acudir a cursos de formación o de idiomas, para lo que dispondrán de quince días al año, recuperables y con los gastos a su cargo. CC Oficinas Alicante/2003 (DA 6ª) prevé el disfrute de los permisos necesarios para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

⁵⁹⁷ CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 12).

⁵⁹⁸ Se da en CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9) y en CC Oficinas Madrid/2005 (art. 23.4).

⁵⁹⁹ Véase el art. 23.5 del CC Oficinas Madrid/2005, y el CC Oficinas Murcia/2006 (art. 11).

⁶⁰⁰ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 23.6).

posibilidad de sustituir la hora de lactancia por una licencia retribuida de diez días laborables, concretados de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, a ser disfrutados en el primer año de vida del menor, concedida “única y exclusivamente para facilitar el cuidado y atención del menor, no como período vacacional”; o bien su sustitución por trece días naturales que se sumarán al período de maternidad⁶⁰¹.

Aparte de los retoques en la regulación de los supuestos de interrupción previstos legalmente, algunos contemplan causas nuevas de interrupción. Así en un caso se reconoce el derecho a un día de permiso por *divorcio*⁶⁰². Otro ejemplo sería la concesión de un día para la *interrupción voluntaria del embarazo*, en los supuestos legales previstos, cuando no exista baja médica; también para el trabajador cuyo cónyuge o pareja de hecho se someta a dicha interrupción⁶⁰³.

Cabe mencionar también supuestos nuevos relacionados con la *atención a la salud propia o de parientes* muy cercanos, que aparecen previstos en algún convenio específico: “por el tiempo necesario para asistir a familiares de primer grado en cirugía ambulatoria, con justificación de la presencia personal y directa”, así como “por el tiempo necesario para acudir a consultas de especialistas y recoger certificados, todo ello previa solicitud y justificación posterior del uso de la licencia”⁶⁰⁴. Algunos convenios lo califican como licencia no retribuida, por lo que indican que pueden establecerse mecanismos de compensación horaria, delimitando el supuesto a acompañar a hijos menores de dieciséis años o a mayores discapacitados⁶⁰⁵. En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, el primero de los supuestos expuestos ha devenido ilegal y habrá de respetar la regulación que la Ley hace de la “intervención quirúrgica sin hospitalización”, que guarda identidad con la cirugía ambulatoria prevista en negociación colectiva siempre que precise reposo domiciliario, debiendo pasar a ser calificado de permiso retribuido incluido en la previsión contenida en la nueva redacción de la letra b) del apartado 3 del art. 37 ET, haciéndose extensiva la protección hasta parientes de segundo grado.

Se añade en varios convenios un día natural, con motivo de la *boda* de un hijo, y en ocasiones se amplía a los supuestos de boda de padre o madre, hermano o hermano político, o de familiares de primer grado en general⁶⁰⁶.

⁶⁰¹ CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9). CC Oficinas Huesca/2006 (art. 26), CC Oficinas Teruel/2004 (art. 24) y CC Oficinas Valencia/2005 (art. 29), prevén la sustitución, el último por trece días, e incluye una previsión de descuento de la liquidación final del importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad hasta los nueve meses, por si el contrato se extinguiera antes de que el niño los cumpliera. Por su parte el CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 17) precisa que el disfrute de la hora de lactancia habrá de hacerse al inicio o al final de la jornada laboral.

⁶⁰² CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34).

⁶⁰³ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34).

⁶⁰⁴ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21.I), CC Oficinas Albacete/2005 (art. 16), CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9) se refiere tanto al médico de cabecera como al especialista, y de hijos menores de seis años y ascendientes mayores de sesenta y cinco años a su cargo (que convivan con él) y en supuestos de coincidencia horaria. CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19) sólo para su propia salud. CC Oficina Zamora/2005 (art. 16) lo prevé para asistir a consulta médica, con justificante expedido por el facultativo.

⁶⁰⁵ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34).

⁶⁰⁶ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9); CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15) en caso de boda de hijo o hermanos; CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22), CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21.F), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16) y CC Oficinas Huesca/2006 (art. 23), CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9), CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34), CC Oficina Zamora/2005 (art. 16), CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 18) amplían los supuestos, y hasta el tercer grado CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 17); y el de Huesca concede dos días si exige desplazamiento fuera de la provincia.

Algún convenio específico recoge un permiso de media jornada para asistir a la ceremonia de un *bautizo o primera comunión* de descendientes⁶⁰⁷.

Para atender “*asuntos propios*”, o también denominados como “días de libre disposición” que no admitan demora, una vez demostrada la necesidad y por el tiempo necesario para ello. En ocasiones se conceden de uno a cinco días por asuntos propios a decisión del trabajador, con un preaviso de veinticuatro o cuarenta y ocho horas, y puede que en función de la plantilla de trabajadores de la empresa para evitar que se altere el normal desarrollo de la actividad de la empresa, o bien se exige solicitud por escrito. Algún convenio prevé que no pueden acumularse entre sí ni a las vacaciones anuales, aunque sí a los permisos retribuidos, sembrando la duda de si ellos lo son en todo caso⁶⁰⁸.

Existen convenios de fecha anterior a la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que no se ajustan a lo dispuesto en dicha normativa, por ejemplo en la ampliación de un permiso retribuido al supuesto de accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se incrementa en cuatro días si es preciso un desplazamiento⁶⁰⁹, o en la denominada en convenios como “excedencia por maternidad”⁶¹⁰. Ello se agrava, del mismo modo, con la necesaria adaptación a la reforma introducida en la materia por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, como estamos haciendo notar: todos los convenios a partir de su entrada en vigor han de respetar los mínimos legales que establece y, en el mejor de los casos, elevarlos.

Son varios los convenios que igualan los permisos reconocidos a los trabajadores en razón de su estado civil de casados a las parejas de hecho que puedan justificar su convivencia, con excepción de la licencia por matrimonio⁶¹¹.

Son muchos los convenios que realizan una ampliación de días en los permisos, siempre que el trabajador haya de realizar un desplazamiento. Incluso un convenio los amplía en dos días con carácter general si el hecho sucede fuera de la provincia, excepto en el supuesto de licencia por matrimonio⁶¹².

⁶⁰⁷ CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 17).

⁶⁰⁸ CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9), parece que no serán retribuidos, por distinción con la precisión de que sí lo serán los segundos expuestos. CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15) concede tres días, así como CC Oficinas Lugo/2001 (art. 9); lo fija en un día CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 19), preavisando “con la debida antelación y de común acuerdo con la empresa”; cinco en el CC Oficinas Granada/2005 (art. 15). CC Oficinas Huelva/2005 (art. 14) no precisa requisito alguno. CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9) sin límite de tiempo siempre que sea demostrada la necesidad. Los llaman días de libre disposición CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19), CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 17) y CC Oficina Zamora/2005 (art. 16): el primero los considera como efectivamente trabajados, el segundo exige su comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación.

⁶⁰⁹ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 22), precisa que el aumento de un día por desplazamiento se producirá si éste implica 200 kilómetros. Para el CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21) bastan los 100 kilómetros.

⁶¹⁰ Es el caso del CC Oficinas Asturias/1996 (art. 9).

⁶¹¹ En este sentido CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 9), CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 15), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 16), CC Oficinas Huelva/2005 (art. 15), CC Oficinas Huesca/2006 (art. 23), CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9), CC Oficinas Teruel/2004 (art. 42), CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 30), CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 17) señala que hasta que se regule por Ley el régimen de parejas de hecho.

⁶¹² CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 24).

Ningún convenio menciona la causa de permiso prevista en el art. 37.7 ET, cuando la trabajadora es *víctima de violencia de género*, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, introducida por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Muchos de ellos son de fecha anterior a esta regulación pero los que no, han renunciado a hacer uso de la previsión que contiene el párrafo 2º en el sentido de que “estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos”; en su defecto, y siendo éste el supuesto que se planteará ante el silencio convencional, corresponde su concreción a la trabajadora afectada.

Un convenio específico contempla un permiso que se diferencia de los reconocidos a nivel legal en que los días de trabajo son **recuperables**. Consiste en la posibilidad ofrecida al trabajador de disponer de tres días, no acumulables salvo acuerdo en contrario. Para su disfrute habrá de preavisar al empresario con veinticuatro horas de antelación, no pudiendo ejercitarse en los dos meses de mayor actividad, tal y como será especificado en el calendario laboral de la empresa. Regula asimismo que no podrán coincidir dos personas en el disfrute de este permiso en la misma fecha⁶¹³. En el fondo se trata de una fórmula similar a los permisos no retribuidos.

Pasamos a esta categoría de los **permisos no retribuidos**, se reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar unos días de suspensión de contrato, siempre que lleven cierto tiempo prestando servicios a la empresa, y en algunos casos teniendo que justificar la necesidad que genera la petición. En este sentido hay convenios que exigen al menos un año de antigüedad en la empresa, y en función de ello otorgan el derecho a un máximo de veinte días, de una sola vez o en dos fracciones al año, o de quince días una sola vez al año⁶¹⁴.

Del mismo modo, otro convenio concede cuatro días de permiso al año, con un preaviso a la empresa de siete días, indicando expresamente que no puede ser negociable o retribuido en ningún caso⁶¹⁵. Algunos convenios lo relacionan con la figura de los “días de asuntos propios”, concediendo uno o dos días, siendo adoptado de común acuerdo con el empresario y recuperable. Otro convenio fija un plazo de antelación de diez días en la solicitud al empresario, debiendo ser justificada por escrito la negativa a su concesión⁶¹⁶.

Bajo el título de “permisos sin sueldo” un convenio específico se refiere a los necesarios para concurrir a exámenes, que presentan fuertes dudas de legalidad por cuanto que se contradicen con el reconocimiento de tales ausencias como retribuidas por parte del art. 23.1 a) ET al que ya nos hemos referido anteriormente, y en aplicación del Convenio nº 140 OIT sobre licencia pagada de estudios⁶¹⁷.

⁶¹³ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21).

⁶¹⁴ El primer supuesto es contemplado en CC Oficinas Asturias/1996 (art. 10); el segundo en CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 18).

⁶¹⁵ CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 23).

⁶¹⁶ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 27), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34).

⁶¹⁷ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 27).

Dicho convenio prevé asimismo un permiso especial de un máximo de quince días al año, para atender una enfermedad de especial gravedad que afecte al cónyuge, pareja de hecho, padres o hijos, y por otras causas, siendo siempre justificado en una valoración realizada por la empresa, y pudiendo ser disfrutado en atención de las necesidades productivas de la empresa.

Otro supuesto de esta índole es el que trae su causa en la necesidad de acompañar a consultas médicas a un hijo menor de nueve años o discapacitado, así como a un ascendiente mayor de sesenta y cinco años, previo aviso y justificación. Hemos visto que en algunos convenios es contemplado como permiso retribuido, pero sólo en lo que concierne a la propia persona del trabajador⁶¹⁸.

Por último, son pocos los convenios que prevén el permiso correspondiente por nacimiento de hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, introducido por la Ley 21/2001, de 9 de julio, y si proceden en este sentido es a los solos efectos de reiterar lo ya fijado al respecto en el ET⁶¹⁹.

De las trece causas de **suspensión** del contrato de trabajo establecidas en el art. 45.1 ET, que tienen como efectos exonerar de trabajar y de remunerar, sin que se produzca la pérdida de empleo, sólo son tratadas en la negociación colectiva las que pasamos a exponer a continuación. Hay que tener en cuenta a estos **efectos** la ampliación de supuestos relacionados con la maternidad que incorpora la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, que reforma el art. 45.1, d ET: el permiso por paternidad, cuya regulación incorpora como art. 48 bis, y el riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

En primer lugar, es muy frecuente un artículo dedicado a “enfermedad” o a supuestos de **incapacidad temporal**. Es generalizado que la regulación convencional se proceda a incrementar con cargo al empresario la prestación de Seguridad Social que corresponde al trabajador en esta situación, esto es, la de los porcentajes correspondientes, según se trate de contingencia común o profesional, en aplicación del art. 129 LGSS y el RD 53/1980, de 11 de enero al que reenvía⁶²⁰, elevándola en diversa cuantía, en algunas ocasiones incluso hasta el 100% de su salario.

Son frecuentes, como decimos, los convenios en los que la empresa se compromete a complementar la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% del salario real del trabajador⁶²¹, en ocasiones desde el primer o quinto día de la

⁶¹⁸ CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 19).

⁶¹⁹ CC Oficinas Murcia/2006 (art. 14), CC Oficinas Ávila/2004 (art. 17), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 24), CC Oficinas Huesca/2006 (art. 26), CC Oficinas Teruel/2004 (art. 23), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34), CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 17).

⁶²⁰ BOE de 16 de enero de 1980.

⁶²¹ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 18), CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 17) y CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 9) hacen notar que “en cualquier supuesto”; CC Oficinas Madrid/2005 (art. 24); CC Oficinas Albacete/2005 (art. 22), CC Oficinas Las Palmas/2002 (art. 12) utilizando una terminología no actualizada “incapacidad laboral transitoria”, así como CC Oficinas Santa Cruz de Tenerife/1976 (art. 13, y siendo lo único que regula en materia de permisos y suspensiones), y del mismo modo que el CC Oficinas Badajoz/1984 (art. 12), bajo el título de “enfermedad”, se refiere a la adopción de esta medida hasta el reconocimiento de la “invalidéz provisional”. CC Oficinas Granada/2005 (art. 15), con independencia de que traiga su causa en una enfermedad o accidente común o profesional, y sin límite temporal (se refiere también a “incapacidad laboral transitoria”). Asimismo durante el tiempo que dure la

baja, con un tope de nueve/diez meses, y sin que pueda exceder de nueve/doce meses al año⁶²².

Otros convenios precisan este incremento de forma detallada, distinguiendo si se trata de una enfermedad o accidente según su duración, o bien si deriva de una enfermedad o accidente de carácter común o si es profesional⁶²³.

En algunos convenios específicos se fija la posibilidad de que el empresario exija que el trabajador se someta a un reconocimiento médico, siendo obligatorio para éste y bajo sanción de pérdida de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa. Incluso se expresa que su negativa genera “la presunción de que la enfermedad es simulada”⁶²⁴.

En segundo lugar, en cuanto a la **maternidad** como causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 48.4 ET), algunos convenios dedican todo un capítulo o un extenso artículo a la conciliación de la vida familiar y laboral a raíz de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. La tónica general es reproducir lo dispuesto en la misma sin incorporar novedad alguna, repitiendo la regulación estatutaria relativa al permiso de lactancia, reducción de jornada por guarda legal de un menor, de un discapacitado o de un familiar, excedencias por cuidado de hijos y familiares, y bajo el título de “suspensión con reserva de puesto de trabajo” regulan el permiso parental (por hijo biológico, adopción y acogimiento) y el supuesto de riesgo durante el embarazo⁶²⁵. De

situación de baja, CC Oficinas Huelva/2005 (art. 16) y CC Oficinas Palencia/2005 (art. 13). Desde el primer día de la baja, CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 24).

⁶²² CC Oficinas Murcia/2006 (art. 25). CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 25). CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 13) señala que desde el quinto día de la baja, “inclusive” en enfermedades de más de treinta días, cubriendo el 100% del salario convenio más antigüedad durante un plazo máximo de nueve meses y sin que pueda exceder de nueve meses al año. CC Oficinas Jaén/2005 (art. 13) fija como tope un máximo de doce meses, desde el quinto día. CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 26) desde el primer día de la baja hasta el máximo de diez meses. CC Oficinas Teruel/2004 (art. 37) desde el cuarto día de la baja con un máximo de nueve mensualidades si es por contingencia común; si es por contingencia profesional desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de incapacidad. CC Oficinas Valencia/2005 (art. 31) complementa las prestaciones desde el noveno día con un máximo de doce meses; si deriva de riesgo durante el embarazo se complementa desde el primer día, y en caso de accidente de trabajo desde el día siguiente al mismo (art. 32). CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 21) desde el quinto día de la baja durante un máximo de diez meses y sin que pueda exceder de diez meses al año. Durante un plazo máximo de nueve meses a partir de la baja en CC Oficina Zamora/2005 (art. 17) y CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 22).

⁶²³ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 24). CC Oficinas Teruel/2004 (art. 37) distingue en cuanto a la duración de la suspensión protegida. CC Oficinas Lugo/2001 (art. 25) distingue las contingencias profesionales, en las que reconoce el 100% del salario real, de las comunes, siendo el 100% del salario establecido en convenio. CC Oficinas Valencia/2005 (art. 32) complementa las prestaciones, con carácter general, desde el noveno día pero en caso de accidente de trabajo desde el día siguiente al mismo. CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 21) si se trata de accidente laboral lo complementa desde el primer día de la baja y mientras se mantenga la situación.

⁶²⁴ CC Oficinas Murcia/2006 (art. 25), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 13), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 31).

⁶²⁵ CC Oficinas Albacete/2005 (Capítulo VII), CC Oficinas Granada/2005 (art. 30), CC Oficinas Las Palmas/2002 (art. 23), CC Oficinas Lugo/2001 (art. 29), CC Oficinas Palencia/2005 (DA 8ª), CC Oficinas Salamanca/2004 (DF 5ª), CC Oficinas Valencia/2005 (Capítulo III bis), CC Oficinas Valladolid/2003 (Capítulo 7º). El CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 24) se limita a regular lo incluido bajo el título de “suspensión con reserva de puesto de trabajo” y las excedencias. Por su parte CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 17) se limita a indicar que asume la Ley de conciliación, a todos los efectos, en el artículo que dedica a los permisos retribuidos, y el CC Oficinas Zamora/2005 (art. 23) contiene sólo una referencia a la misma para señalar que en la organización del trabajo se tendrán en cuenta los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares).

nuevo llamar la atención que la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, exige una revisión de contenidos en los convenios en vigor (en concreto en su disposición adicional 11ª.1). Como ejemplo, téngase en cuenta que el supuesto de guarda legal de un menor se hace extensivo hasta la edad de siete años, ampliándose en dos años.

Algún convenio, incluye supuestos no previstos en ningún otro convenio del sector, como son el sometimiento a técnicas de reproducción asistida o la interrupción voluntaria del embarazo⁶²⁶.

Algún convenio señala que como fecha de inicio del descanso maternal se entenderá el día del parto, con independencia de la fecha real de inicio del descanso solicitado por la trabajadora. En los términos ya visto al analizar las vacaciones, algún convenio lo completa con la indicación de que la baja maternal interrumpe las vacaciones que estuviera disfrutando la trabajadora, siendo fijado su disfrute posterior de mutuo acuerdo con la empresa, o acumulándose a la baja aún cuando hubiera expirado el año natural a que correspondan⁶²⁷. En este supuesto se adelantan, parcialmente, a la previsión normativa incorporada al ET (art. 38.3) por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, en los supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural.

Un convenio específico menciona expresamente un período de dieciséis semanas de suspensión para el supuesto de que la adopción o acogimiento sea de un mayor de seis años discapacitado “o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”⁶²⁸. Se trata de una redacción de una mera reiteración del art. 48.4 ET, eso sí de su redacción hasta tiempo reciente. Este último precepto ha sido modificado por medio de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, que provoca como efecto derivado que la cláusula del convenio anterior devenga incompleto, al faltar el añadido legal de dos semanas que se suman a las dieciséis concedidas con carácter general, tanto si se trata de un hijo discapacitado biológico, adoptado o acogido.

Algún convenio específico precisa en materia de formación profesional el derecho de “las trabajadoras con baja maternal” a participar en los cursos, de nuevo en una mera reproducción de lo dispuesto a nivel legal⁶²⁹.

Tan solo hemos encontrado una referencia al supuesto de suspensión por **mutuo acuerdo**, previsto como causa de la misma en el art. 45.1 ET, por defecto, esto es, cuando el supuesto de que se trate no pueda ser encuadrado como la excedencia voluntaria descrita en el mismo convenio, que coincide a su vez con la prevista en el ET⁶³⁰.

⁶²⁶ Nos referimos la CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34), que prevé un permiso no retribuido para el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Concede asimismo a través de un permiso no retribuido los días necesarios para la tramitación administrativa necesaria en caso de adopción.

⁶²⁷ En el primer sentido CC Oficinas Ávila/2004 (art. 18), en el segundo CC Oficinas Valencia/2005 (art. 29). Este último dedica además un artículo a la “protección a la maternidad” en el que reproduce lo dispuesto por la Ley de Prevención de riesgos laborales sobre riesgo durante el embarazo y lactancia.

⁶²⁸ CC Oficinas Granada/2005 (art. 30, b, párr 2º).

⁶²⁹ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 28).

⁶³⁰ CC Oficinas Murcia/2006 (art. 10.2).

En cuarto lugar, y como última causa de suspensión objeto de tratamiento en la negociación colectiva, tanto por faltas leves, como graves y muy graves, es usual la tipificación de la **sanción** de suspensión de empleo y sueldo, de un día o dos en el primer supuesto, hasta siete/veinte días en el segundo, y hasta treinta/sesenta/noventa días en el tercero. En ocasiones dicha suspensión no se contempla para sancionar faltas leves⁶³¹.

En relación a las **excedencias** la negociación colectiva del sector con frecuencia se limita a reiterar lo dispuesto por el ET en cuanto a la obligación del empresario de concesión del derecho al disfrute de una excedencia **voluntaria** si el trabajador lleva un año prestando servicios en la empresa⁶³², o como mera remisión al régimen legal del art. 46 ET, que habrá de ser actualizado en el sentido regulado por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad⁶³³. En coherencia con el momento de su negociación, hay convenios que insisten en el respeto de la Ley de conciliación de la vida familiar⁶³⁴. Y es que se trata de una excedencia que nace de causas muy variadas, todas ellas atinentes a circunstancias que rodean al trabajador, tales como atenciones familiares o asuntos personales propios.

Dos convenios establecen que “los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a situación de excedencia”, con una limitación que hay que considerar como ilegal puesto que legalmente no se establece tal derecho en exclusiva para los fijos, puesto que el art. 46.2 ET reconoce este derecho al trabajador que lleve un año prestando servicios en la empresa, con independencia de la modalidad contractual que le vincule a la misma que, aún siendo temporal puede haberse prolongado en el tiempo hasta superar el tope mínimo establecido⁶³⁵. Una cosa es que sociológicamente el supuesto esté concebido para los trabajadores vinculados de forma estable con la empresa y otra bien distinta es que formalmente la Ley establezca diferenciaciones de tal naturaleza.

Resulta del mismo modo ilegal el que el convenio precise las razones por las que la empresa puede negar el disfrute de este derecho al trabajador, señalando que “por falta de personal, o por cualquier otra causa que lo justifique”. Únicamente caben los supuestos legales, esto es, el haber disfrutado de otra excedencia puede fundamentar una negativa justificada, siempre y cuando no se respete el plazo legal fijado en el art. 46.2 ET: que hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia. O bien que el trabajador no cumpla el requisito de antigüedad en la empresa de un mínimo de un año, o que el plazo de excedencia no coincida con el previsto a nivel legal

⁶³¹ CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 49), CC Oficinas Islas Baleares/2003 (art. 44), CC Oficinas Madrid/2005 (art. 34), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 33); CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 27), en el caso de las leves dos días, para las graves contempla de tres a siete días, y en el de las muy graves desde veinte; CC Oficinas Huesca/2006 (art. 53) y CC Oficinas Valencia/2005 (art. 65) llegan hasta los dos días en las faltas leves, de tres a catorce días en las graves, y de quince días a un mes en las muy grave. Por su parte CC Oficinas Navarra/2005 (art. 27) y CC Oficina Zamora/2005 (art. 31) no la prevén como sanción en el caso de que la falta sea leve, y la contemplan de dos a veinte días en el caso de falta grave; ni el CC Oficinas Albacete/2005 (art. 33), que prevé de cuatro a catorce días para las faltas graves; tampoco CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 17). CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 38) llega hasta los tres meses.

⁶³² CC Oficinas Asturias/1996 (art. 11).

⁶³³ CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 32), CC Oficinas Islas Baleares/2003 (art. 27) con igual redacción; CC Oficinas Madrid/2005 (art. 25). CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 23). Reproduce lo dispuesto en el ET CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 21).

⁶³⁴ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21).

⁶³⁵ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 25), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 18).

y cuya duración mínima ha sido sensiblemente modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad. En el mismo sentido cabe pronunciarse en relación a la exigencia de que el trabajador tenga que “acreditar debidamente las causas” que pueden favorecer la concesión por la empresa, cuando insistimos en que se trata de un derecho del trabajador no sometido a decisión alguna a favor de su concesión, siendo obligatorio para la empresa el paso a la situación de excedente, sin que el solicitante tenga que justificar su petición⁶³⁶.

En ocasiones ya se reducía en negociación colectiva el tiempo mínimo de excedencia voluntaria que fija el ET en su art. 46.2, de dos a un año. La ley señalaba expresamente que el período de excedencia habrá de ser “por un plazo no menor a dos años”, sin abrir margen alguno a favor de la negociación colectiva, sin embargo entendemos que al trabajador que lo solicita con tal duración es evidente que lo favorece, por lo que habría que considerarlo no contrario a lo previsto legalmente⁶³⁷. Ha sido el que indicamos el sentido de la modificación introducida por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, que ha reducido sensiblemente el plazo mínimo de duración de este tipo de excedencia de dos años a cuatro.

Sobre la reincorporación del trabajador una vez finalizada la excedencia voluntaria solicitada, el ET contempla tan solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría; un convenio específico prevé el derecho del excedente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca, y si la que se produjese fuera de categoría inferior a la suya, le permite optar por ocuparla, percibiendo el salario a ella asignada, o esperar una vacante de su categoría⁶³⁸.

En cuanto a la denominada excedencia **forzosa**, algún convenio califica como tal la del trabajador que ejerce una función o cargo público sindical. Incluso regula que la readmisión del trabajador en el supuesto concreto será automática, debiendo solicitarla el trabajador con la misma antelación que señala el ET, un mes a la expiración del mandato o cargo, tal y como recoge el ET en su art. 46.1 *in fine*; si bien otros convenios amplían este plazo hasta los tres meses desde el cese en el cargo.

Otro convenio, yendo más allá de lo fijado por el art. 9.1 b) LOLS, concede el derecho a esta excedencia a quienes ostenten cargos electivos en el nivel local, no exigiendo un nivel provincial como mínimo como hace la Ley de referencia⁶³⁹. En otros convenios este último supuesto es contemplado como una manifestación más de la excedencia voluntaria, en los que se redacta en el sentido de que el trabajador “podrá solicitar”. En el mismo supuesto esta excedencia es puesta en relación con la plantilla de trabajadores de la empresa en el sentido de que, si es inferior a cincuenta trabajadores, genera el derecho a cubrir la primera vacante de su grupo profesional, salvo pacto individual en contrario, frente a la regulación legal que concede sólo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría (art. 46.5 ET)⁶⁴⁰. Sin embargo, este supuesto cabría enfocarlo también, con carácter general, como

⁶³⁶ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 18).

⁶³⁷ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 18).

⁶³⁸ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 18).

⁶³⁹ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 11), CC Oficinas Huesca/2006 (art. 25) desde el nivel local. Sobre la readmisión véase la DF 2ª. El segundo caso se extrae del CC Oficinas Murcia/2006 (art. 10.1).

⁶⁴⁰ CC Oficinas Alicante/2003 (art. 33) y CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 21.4). Sólo en cuanto a la redacción expuesta en el texto, CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 18). CC Oficinas Valencia/2005 (art. 35) la considera asimismo voluntaria.

excedencia forzosa, siempre que se trate de un sindicato más representativo, supuesto en el que el trabajador tendría derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Sobre la **excedencia por cuidado de hijos o de familiares**, en numerosas ocasiones los convenios se limitan a reiterar la regulación legal (art. 46.3 ET), recientemente modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad⁶⁴¹. En otras, en relación al cuidado de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, siempre de forma justificada, amplían la duración de la excedencia a tres años, lo que continúa siendo una ampliación de la duración fijada a nivel legal, en aplicación de la remisión expresa que desde dicho nivel se hace a la negociación colectiva, que ha pasado de un año a dos con la modificación introducida por la Ley de igualdad, y sustituyen el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, por la reserva de puesto de trabajo durante el primer año que implica la excedencia legal por cuidado de hijos; decimos “parece” porque lo hace con una remisión a los puntos 3 y 5 del art. 46 ET, en los que se regula no sólo la de cuidado de hijos sino también de familiares, sin que la remisión se haya concretado al primer párrafo del art. 46.3⁶⁴², a diferencia de otro convenio que claramente respecto de la excedencia por cuidado de familiares, amplía su posible plazo de concesión a tres años y otorga como efecto la reserva de puesto de trabajo a los dos primeros años en ambos supuestos⁶⁴³.

A su vez en dicho convenio se exige un preaviso tanto de la solicitud de excedencia como del reingreso en la empresa tras su disfrute, sin que la Ley especifique nada al respecto. Puede interpretarse como regla complementaria de la legal, no contraria a la misma, que se limita a fijar reglas de procedimientos ausentes en la ley y, en particular aceptables en la medida en que el plazo de preaviso exigido no resulta desproporcionado en su duración.

De estos dos supuestos de excedencias por cuidado, algunos convenios regulan tan solo el relativo al cuidado de hijos, de forma similar a lo que la Ley venía haciendo antes de la novedad introducida en atención a los familiares⁶⁴⁴. No deja de sorprender que algunos convenios titulen el artículo que dedica a estas excedencias como “forzosas”⁶⁴⁵.

En relación a la adopción internacional dichos convenios precisan que el nacimiento del derecho se produce desde la notificación de la embajada, cuando el ET lo hace depender de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

A veces se aprecian cláusulas con contenido ilegal, al distinguir que en el primer año de la excedencia por cuidado de hijos el trabajador, señalando expresamente “durante este tiempo”, puede cursar “los programas de formación establecidos en la empresa como si estuviera en activo al efecto de mantener un adecuado nivel de capacitación y reciclaje a su reincorporación efectiva al puesto de trabajo”, cuando se

⁶⁴¹ Es el caso del CC Oficinas Madrid/2005 (art. 23).

⁶⁴² CC Oficinas Navarra/2005 (art. 21), dice: “se mejora la excedencia en lo siguiente”, y remite a los arts. 46.3 y 5 ET en el supuesto de atención a familiares.

⁶⁴³ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 34.5).

⁶⁴⁴ Como sucede en el CC Oficinas Murcia/2006 (art. 10.3), que sólo regula la que tiene como finalidad el cuidado de hijos.

⁶⁴⁵ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 24) y CC Oficinas Teruel/2004 (art. 24), ambos con idéntica redacción.

trata de un derecho presente a lo largo de la misma, no limitado al año que tiene como efecto la reserva de puesto de trabajo, aunque el art. 46.3 ET indique que “especialmente con ocasión de su reincorporación”.

Dichos convenios precisan, asimismo, que la solicitud del trabajador habrá de ser motivada y por escrito, con una antelación de quince días como mínimo, plazo generalizado de preaviso y que consideramos adecuado, a veces incluso puede que provocando dificultades de reacción inmediata por parte de la empresa para cubrir la vacante así provocada. El plazo de respuesta empresarial que establece es de cinco días, respuesta que no podrá ser más que afirmativa si queda justificada la causa que fundamenta la petición del trabajador.

Será interesante analizar si los futuros convenios que se negocien contemplan algún tipo de regulación en relación con el permiso por paternidad introducido en el art. 48 bis ET por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, como suspensión retribuida con derecho a reserva de puesto de trabajo. En el momento actual, ninguno de los convenios del sector incorporan o anticipan el permiso por paternidad.

Ya para finalizar el estudio sobre las excedencias, el art. 46.6 ET prevé que colectivamente se puedan sumar otros supuestos a los previstos a nivel legal. A tal efecto, hay convenios que reconocen el derecho a solicitar la ausencia del puesto de trabajo con una duración de un mes a seis, por causa justificada y siempre que lleven un mínimo de tres o cinco años en la empresa, no pudiendo solicitar más de una suspensión de este tipo en el plazo de tres años. Del mismo modo otro convenio, y bajo el título en el artículo que lo regula de “permisos sin sueldo”, concede al trabajador la posibilidad de disfrutar de un máximo de tres meses al año, previo acuerdo con la empresa⁶⁴⁶.

Por lo que refiere al subsector de **entidades financieras** nos parecen dignos de mención los siguientes supuestos de **permisos retribuidos**, caracterizados en general por incluir un incremento en la regulación legal.

En caso de *fallecimiento de parientes* hasta el segundo grado no innovan el ET salvo que se trate del cónyuge o hijos, pasando a tres/cuatro días, o a cinco/seis si precisa desplazamiento⁶⁴⁷.

Por *nacimiento de hijo* se conceden tres días, o cuatro si el trabajador necesita hacer un desplazamiento⁶⁴⁸.

Si la *enfermedad grave* afecta a padres, cónyuge o hijos conceden de tres a cinco días⁶⁴⁹.

El día previsto a nivel legal para *traslado de domicilio habitual* es ampliado a dos o tres días, señalando que “aun cuando sea dentro de la misma localidad”⁶⁵⁰.

⁶⁴⁶ CC Oficinas Teruel/2004 (art. 26). Por su parte, CC Oficinas Madrid/2005 (art. 21), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 17) y CC Oficinas Valencia/2005 (art. 35) prevén hasta seis meses.

⁶⁴⁷ CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 16). CC Banca/2005 (art. 27) prevé sólo el del cónyuge.

⁶⁴⁸ CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 16). CC Banca/2005 (art. 27) exige que el día añadido se disfrute dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.

⁶⁴⁹ CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 16).

⁶⁵⁰ CC Banca/2005 (art. 27) concede dos días salvo que el traslado sea a localidades de fuera de la Península, añadiendo un día. CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 16).

Es supuesto de *cuidado directo de menores* se aumenta la edad del menor a siete o diez años⁶⁵¹.

El permiso “por el tiempo necesario para asistir a *exámenes* para la obtención de un título” del art. 23.1 a) ET, es sin embargo limitado en dos convenios a “con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico”, y a que esté relacionado con la actividad de la empresa, apreciándose una contradicción con el espíritu de la ley, “para cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”, que responde a la mejora de la cualificación del trabajador no en atención exclusiva al empleo que está desarrollando en el momento de cursar los estudios, sino en el contexto más amplio del mercado de trabajo actual, en el que la polivalencia funcional y los cambios de empleo exigidos por la temporalidad son notas características⁶⁵².

En cuanto al permiso de *lactancia*, algún convenio específico recoge, del mismo modo que en el ámbito de los convenios genéricos antes estudiados, la posibilidad de sustituir la hora de lactancia por una licencia retribuida de diez, catorce o quince días laborables/naturales, a ser disfrutados a continuación del período de maternidad⁶⁵³.

Nos parece destacable la previsión encontrada en un convenio acerca de que el *descanso por maternidad* pueda ser disfrutado *a tiempo parcial*, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador⁶⁵⁴.

De entre los supuestos de nueva creación destacamos los siguientes

El permiso para el *acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos* menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos, o por enfermedad *del propio trabajador*. Algunos convenios precisan su consideración como licencia no retribuida, por lo que indican que pueden establecerse mecanismos de compensación horaria⁶⁵⁵.

Asimismo se añade en varios convenios un día natural, el de la *boda* de descendientes, ascendientes o de colaterales hasta el tercer grado⁶⁵⁶.

Se prevé también un permiso de media jornada para asistir a la ceremonia de un *bautizo o primera comunión* de descendientes⁶⁵⁷.

Un convenio específico añade un permiso de cinco días hábiles *durante el primer año de vida del hijo*, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, a ser disfrutados sin posibilidad de acumulación con el permiso de lactancia o con la

⁶⁵¹ En el primer sentido véase el CC Banca/2005 (art. 27); en el segundo, CC Seguros/2004 (art. 52) y CC Mediadores de seguro/2006 (art. 35).

⁶⁵² CC Financieras/2005 (art. 21), CC Seguros/2004 (art. 52), CC Mediadores de seguro/2006 (art. 35) y CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 38).

⁶⁵³ En CC Seguros/2004 (art. 52) y en CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 38).

⁶⁵⁴ CC Seguros/2004 (art. 53).

⁶⁵⁵ CC Banca/2005 (art. 27). Lo prevé sólo para hijos menores, CC Mediadores de seguro/2006 (art. 35).

⁶⁵⁶ CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 16). Añade a los ascendientes el CC Banca/2005 (art. 27).

⁶⁵⁷ CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 16), CC Banca/2005 (art. 27).

sustitución del mismo por diez días naturales que se añaden a la baja por maternidad que asimismo es prevista en el mismo⁶⁵⁸.

Para atender “*asuntos particulares*” algún convenio específico prevé de uno a tres días o alternativamente 21 horas, o bien el equivalente en horas efectivas de trabajo, pero tratándose de tiempo de trabajo recuperable incluso “a cuenta de vacaciones”, o bien sin ser retribuido, previa opción⁶⁵⁹. En este sentido, algún convenio específico más ventajoso para el trabajador precisa que “en los casos extraordinarios y debidamente acreditados” los permisos que contempla se otorgarán por el tiempo que sea necesario, con la afirmación de que nunca podrán descontarse del período anual de vacaciones⁶⁶⁰.

En otros convenios se contempla el derecho a *una licencia retribuida al año*, a ser disfrutada en las fechas que la empresa determine en los tres primeros meses del año; si la empresa no procede en este sentido, la fecha del disfrute se fijará por mutuo acuerdo. Algún convenio específico lo amplía a cuatro jornadas al año⁶⁶¹, y otro concede el número de días necesarios con el tope de diez al año.

Se regulan también formas de **permisos no retribuidos** que se reconocen a los trabajadores tras llevar al menos un año de antigüedad en la empresa, y en los casos en los que la concesión en tiempo de amplía, convirtiéndose en un supuesto de suspensión de la relación laboral (períodos no inferiores al mes ni superiores a seis), se exige la justificación de la necesidad que origina la petición, ampliándose también el tiempo mínimo de prestación de servicios a dos o cinco años. En un convenio específico se califica expresamente como “excedencia voluntaria especial, complemento de la excedencia voluntaria regulada en el ET” la posibilidad de los trabajadores de disfrutar de tres o seis meses (no remitimos a lo expuesto acerca de la modificación introducida por la Ley de igualdad en la reducción del tiempo mínimo de disfrute de este tipo de excedencia a cuatro meses), en función de su antigüedad en la empresa, dos o cinco años, por una sola vez y con derecho al reingreso automático, con la apreciación para que se produzca este último efecto de que “durante ese período el trabajador no vaya a prestar sus servicios a empresas del ámbito de este convenio”⁶⁶².

En ocasiones su duración se fija en atención a la finalidad de la misma, esto es, podrá ser de uno a seis meses si es para finalizar estudios superiores o doctorados, o de una semana a seis meses por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Estamos claramente ante una suspensión de la relación laboral cuando un convenio específico contempla para “casos extraordinarios y debidamente justificados” un permiso sin sueldo para un máximo de seis meses, que sólo podrá disfrutarse una vez cada cuatro años, período que coincide con el del 46.2 ET⁶⁶³.

⁶⁵⁸ CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 38).

⁶⁵⁹ CC Seguros/2004 (art. 52) y CC Mediadores de seguro/2006 (art. 35).

⁶⁶⁰ CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 16). La jurisprudencia denegó el derecho a vacaciones en un caso en que el trabajador ya había disfrutado de un permiso retribuido prolongado; véase STS de 30 de abril de 1996.

⁶⁶¹ CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 17). CC Banca/2005 (art. 27) concede cuatro días. Hasta diez días en CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 38).

⁶⁶² CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 32.1).

⁶⁶³ CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 39).

Un convenio específico prevé un permiso sin sueldo de hasta un mes a ser disfrutado desde el tercer día siguiente al nacimiento de un hijo, acogimiento o adopción, o caso de enfermedad, intervención quirúrgica, o accidente grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado.

Asimismo como permisos no retribuidos los convenios conceden el derecho a un máximo de quince días al año, derecho que debe ser atendido por la empresa salvo que ésta no pueda cumplirlo “por notorias y justificadas necesidades del servicio”; en los demás supuestos referidos, y del mismo modo que establece el ET para las excedencias en su art. 46, no puede solicitarse más de una vez en el transcurso de dos/tres años, a lo que en ocasiones se añade que no computa como antigüedad, supone la suspensión temporal del contrato y la baja temporal en la Seguridad Social⁶⁶⁴.

Por último, en cuanto a la regulación que de la **excedencia** como tal realizan los convenios de este subsector, resulta destacable respecto de la excedencia por cuidado de familiares que algunos convenios amplían su duración posible del máximo legal inicial de un año a dos/tres años, ampliación que ha quedado plasmada en el propio ET, a tenor de su reforma por la Ley orgánica de igualdad. Del mismo modo algún convenio específico concede al excedente voluntario un derecho a ser disfrutado desde los seis meses de duración cuando el ET fijaba el mínimo en dos años, habiendo sido reducido como hemos indicado a cuatro meses. Siguiendo con las mejoras, hemos visto asimismo cómo en el supuesto de excedencia por cuidado de hijos se mantiene el derecho a reserva de puesto de trabajo también durante el segundo año⁶⁶⁵.

En algunos supuestos catalogados por los convenios como permisos, se crea un nuevo supuesto, al que se atribuye el derecho a la reserva del puesto de trabajo, y para el que se exige uno o dos años de antigüedad en la empresa, que consiste en el disfrute de tres meses a un año, siempre que la causa sea la necesidad de un tratamiento médico o la realización de estudios relacionados con el cometido profesional o para la promoción del trabajador en la empresa⁶⁶⁶.

En sentido negativo algún convenio específico contiene la ilegalidad de exigir para la concesión del derecho al disfrute de una excedencia voluntaria un mínimo de antigüedad en la empresa superior al año legal⁶⁶⁷.

9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A efectos de evaluar la actuación de los convenios del sector analizado en la materia de la seguridad y salud en el trabajo conviene tener presentes algunas consideraciones previas. En primer lugar, las cuestiones relativas a la seguridad y salud

⁶⁶⁴ CC Financieras/2005 (art. 20). CC Banca/2005 (art. 27) exige sólo dos años en los dos supuestos que fija la exigencia de un período, y determina la finalidad del disfrute de estos permisos. CC Seguros/2004 (art. 52) y CC Mediadores de seguro/2006 (art. 35) contemplan el de un mes máximo de duración.

⁶⁶⁵ CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 57.3) cumple las dos primeras mejoras expuestas, y CC Cooperativas de crédito/2005 (art. 32.3) mejora el efecto de la excedencia por cuidado de hijos y la duración a dos años de la que tiene como finalidad el cuidado de familiares. Por su parte CC Banca/2005 (art. 32) también lo concede desde seis meses.

⁶⁶⁶ Lo contemplan el CC Seguros/2004 (art. 54) y el CC Mediadores de seguro/2006 (art. 54.2, d), bajo la denominación este último de “excedencia especial por causas médicas y promoción profesional”.

⁶⁶⁷ CC Banca/2005 (art. 32) exige un mínimo de más de dos años.

en el trabajo suelen presentar en muchas ocasiones tal grado de tecnicismo y complejidad que, en gran medida vienen precisadas ya a nivel estatal, sin mayor espacio en lo técnico para la negociación colectiva. No es casual que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a diferencia de lo es habitual en otras normas laborales, reemplace al convenio colectivo por la norma reglamentaria a la hora de realizar la remisión a su desarrollo. Son escasísimos los preceptos de la Ley que aluden a la negociación colectiva como vía de complemento de lo en ellos dispuestos y, menos aun, los que permiten su alteración a través de convenio colectivo⁶⁶⁸. En segundo lugar, y en parte derivado de lo anterior, en materia de seguridad y salud laboral la norma legal suele estar acompañada de variados y más o menos profusos reglamentos de ejecución, lo que, evidentemente, provoca la correlativa disminución del espacio en el que puede desenvolverse la negociación colectiva, por mucho que el art. 2.2 LPRL indique que sus disposiciones y las contenidas en sus normas reglamentarias “tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”. En tercer lugar, las medidas y actuaciones en lo concerniente a la prevención de riesgos laborales se encuentran estrechamente vinculadas al tipo de actividad y sector de producción al que pertenezca la empresa, de forma que es fácil imaginarse que no es lo mismo el tipo de medidas a poner en práctica –porque son muy diversos los riesgos que deben evitarse– en una empresa perteneciente al sector de la construcción que en otra dedicada a actividades de intermediación inmobiliaria, por ejemplo. Con ello queremos indicar que en un sector como el de oficinas y despachos la naturaleza y fisonomía de los riesgos a tener en cuenta, y de las consiguientes medidas de actuación a poner en marcha, no son de una magnitud tal que exijan especiales instrumentos de actuación, al menos enfocado el problema en términos de siniestralidad laboral. Con todo, tampoco hay que olvidar que conforme avanzamos en la consecución de un mayor nivel de bienestar social, de más altas cuotas de calidad en el empleo y en el ambiente de trabajo, mayores exigencias se reclaman en cuanto al desempeño de la prestación de servicios en las mejores condiciones de seguridad y salud, lo que lleva a que no sólo el riesgo más fácilmente constatable, como es el físico, deba ser objeto de consideración y atención, sino también los riesgos psíquicos y emocionales y éstos, en actividades como las pertenecientes al grupo de las oficinas y despachos sí suelen contar con más altos niveles de incidencia.

Partiendo de las anteriores premisas, en cuanto a lo hecho por la negociación colectiva objeto de estudio, son muy pocos los convenios que no aluden a algún aspecto relativo a la materia, y si bien es cierto que muchas de las referencias no pasan de ser simples remisiones a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo o grandilocuentes compromisos de las partes de cumplimiento y observancia de lo prescripto legalmente⁶⁶⁹, no lo es menos que otras parecen albergar un

⁶⁶⁸Es en lo relativo a derechos de participación y representación donde la LPRL realiza mayores remisiones a la negociación colectiva. Así, el art. 35.4 párrafo 1º LPRL permite que el convenio colectivo establezca un sistema de designación de Delegados de Prevención diverso al previsto en la Ley, “siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”; y el párrafo 2º del citado precepto señala que la negociación colectiva podrá acordar que las competencias reconocidas por la Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio.

⁶⁶⁹ Art. 48 CC Oficinas Huesca/2006; art. 40 CC Oficinas Teruel/2004; art. 30 CC Oficinas Cádiz/2005; art. 22 CC Oficinas Granada/2005; art. 20 CC Oficinas Huelva/2005; art. 32 CC Oficinas Salamanca/2004; art. 18 CC Oficinas Albacete/2005; art. 27 CC Oficinas Jaén/2005; art. 34 CC Oficinas Cataluña/2004; art. 39 CC Oficinas Almería/2003; art. 66 CC Seguros/2004; art.56 CC Mediadores de seguros/2006.

firme compromiso de dar respuesta en el ámbito concreto al que afectan a las exigencias de una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Particularmente relevante es este último en lo concerniente a la vigilancia de la salud.

Una extensa y general preocupación por la vigilancia de la salud: la regulación del reconocimiento médico como plasmación más común

La importante directriz que el AINC 2005 da a la negociación colectiva para que progresivamente vaya sustituyendo los antiguos reconocimientos médicos genéricos con cargo a cuotas por exámenes de salud específicos en atención a riesgos concretos parece encontrar una interesante respuesta en los convenios del sector examinado. Quizás la generalizada presencia de cláusulas convencionales relativas a aquellos reconocimientos, de las que todavía existente numerosos vestigios⁶⁷⁰, haya contribuido y facilitado el tránsito hacia preceptos de contenido más actual y dirigidos a la prevención y, en su caso, reparación, de los daños más específicos del tipo de actividad en la que se enmarca la concreta empresa. Así, aparecen convenios que prevén revisiones médicas específicas (vista, espalda...) para los trabajadores que desarrollen labores en equipos informáticos⁶⁷¹, otros que ligan tales reconocimientos a los que resulten aconsejables en función de la evaluación de riesgos⁶⁷², algunos que contemplan revisiones médicas particulares para determinados trabajadores en atención a la prestación de sus servicios en unas concretas condiciones como son las de trabajar más de 4 horas al día en pantallas de ordenador y, en fin, otros que de forma general aluden a exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en la materia⁶⁷³.

No obstante, el camino por recorrer es aún largo pues el RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, habitual en el sector de las oficinas y despachos, incluye específicas previsiones en materia de vigilancia de la salud de estos trabajadores, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante⁶⁷⁴. Evidentemente, la norma reglamentaria resulta de cumplimiento obligado e imperativo para la negociación colectiva pero los términos, en ocasiones genéricos y en otras presididos por un esquema garantista abierto a múltiples posibilidades de concreción, en que se pronuncia permiten un tratamiento más definido por el convenio colectivo.

⁶⁷⁰ Vid. Art. 23 CC Oficinas Pontevedra/1995; art. 25 CC Oficinas La Coruña/2003; art. 27 CC Oficinas Lugo/2001. Vestigios que, en ocasiones, se perpetúan y conviven con nuevas previsiones más adecuadas y adaptadas a la actual normativa (Cfr., por ejemplo, arts. 20 y 22 CC Oficinas Granada/2005).

⁶⁷¹ Art. 24 CC Oficinas La Coruña/2003; art. 20 CC Oficinas Valladolid/2003; art. 25 CC Financieras/2005.

⁶⁷² Art. 27 CC Oficinas Lugo/2001. O, conforme a lo que se disponga en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (art. 20 CC Oficinas Cáceres/2005); o, en atención a los riesgos inherentes al trabajo, como indica el art. 22 LPRL (art. 22 CC Oficinas Zamora/2005; art. 20 CC Oficinas Granada/2005; art. 29 CC Oficinas Navarra/2005; art. 40 CC Oficinas Almería/2003). A veces la especificidad del reconocimiento no se liga a los riesgos inherentes al puesto desempeñado sino al género del trabajador, como son los casos en las que se establecen revisiones ginecológicas para las mujeres (art. 23 CC Oficinas Guipúzcoa 2001).

⁶⁷³ Art. 55 CC Oficinas Valencia/2005; art. 99 CC Cajas de ahorros/2003; art. 67 CC Seguros/2004; art. 57 CC Mediadores de seguros/2006; cláusula adicional 3ª CC Banca/2005.

⁶⁷⁴ Cfr. art. 4 RD 488/1997.

La periodicidad de la revisión médica, ligada por el art. 22 LPRL al carácter de los riesgos inherentes al trabajo, suele encontrar en los convenios del sector una concreción mínima anual⁶⁷⁵, matizada, en ocasiones, por la previsión de revisiones adicionales si el caso lo requiere⁶⁷⁶, o con regularidad semestral⁶⁷⁷, o de acuerdo a la frecuencia recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a colectivos de riesgos⁶⁷⁸.

Un asunto especialmente delicado, al que los convenios de oficinas y despachos otorgan un tratamiento desigual, es el relativo al carácter voluntario de los reconocimientos médicos. El art. 22.1 LPRL indica claramente que la vigilancia de la salud del trabajador sólo podrá llevarse a cabo cuando éste preste su consentimiento, exceptuando a continuación una serie de supuestos en los que la realización del reconocimiento es obligatorio para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa⁶⁷⁹. Pues bien, aunque lo normal es que los convenios reiteren las prescripciones legales, reproduciendo muchas veces literalmente el contenido del art. 22 LPRL en sus diversos apartados⁶⁸⁰, existen convenios que establecen que todos los trabajadores afectados por ellas serán sometidos a un reconocimiento médico anual obligatorio⁶⁸¹. A nuestro juicio, la fijación de la obligatoriedad del reconocimiento sin mayores especificaciones ni motivaciones conectadas con la concurrencia de alguna de las causas tipificadas legalmente, al margen de razones derivadas del derecho fundamental a la intimidad, en las que ahora no entramos, choca abiertamente con lo dispuesto en la LPRL, por lo que no resulta admisible.

Equipos de trabajo: la especial atención al riesgo de desempeño de trabajos con utilización de pantallas de visualización

Resulta fácilmente deducible que en el sector de oficinas y despachos uno de los riesgos más frecuentes es el que trae su causa en la utilización habitual de pantallas de visualización en la prestación de servicios. A esta realidad no son ajenos los convenios colectivos que, bien por la vía de la remisión genérica al cumplimiento de todo lo

⁶⁷⁵ Art. 23 CC Oficinas Pontevedra/1995; DF 5ª CC Oficinas Asturias/1996; art. 23 CC Oficinas Guipúzcoa 2001; art. 30 CC Oficinas Cádiz/2005; art. 24 CC Oficinas Ávila/2004; art. 20 CC Oficinas Valladolid/2003; art. 33 CC Oficinas Vizcaya/2003; art. 26 CC Oficinas Jaén/2005; art. 29 CC Oficinas Navarra/2005. En una sola ocasión la periodicidad es bianual, salvo la evaluación inicial por incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos y la evaluación de trabajadores que reanuden el trabajo tras ausencia prolongada por motivos de salud (art. 25 CC Financieras/2005).

⁶⁷⁶ Art. 24 CC Oficinas Ávila/2004.

⁶⁷⁷ Art. 25 CC Oficinas Las Palmas/2002, respecto a los trabajadores cuyo profesión habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenadores.

⁶⁷⁸ Art. 55 CC Oficinas Valencia/2005.

⁶⁷⁹ O cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

⁶⁸⁰ Art. 20 CC Oficinas Granada/2005; art. 40 CC Oficinas Almería/2003; art. 24 CC Oficinas Ávila/2004; art. 25 CC Financieras/2005.

⁶⁸¹ Cfr. DF 5ª CC Oficinas Asturias/1996.

dispuesto en el RD 488/1997⁶⁸², bien a través de la inclusión de ciertas medidas de prevención y cautela, tratan de evitar los daños que el uso continuado de ordenadores y otros equipos que incluyan pantallas de visualización puede ocasionar. Así, existen cláusulas que recogen la obligación de la empresa de facilitar ordenadores con los filtros adecuados o monitores que cumplan la normativa sobre el particular⁶⁸³; otras que estipulan descansos de 20 o 30 minutos, en función de que sea jornada partida o continuada, para los trabajadores que realicen toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas visuales⁶⁸⁴; otras que, bajo el rótulo de medidas de prevención específica, establecen la obligación de las empresas de facilitar las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma permanente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador⁶⁸⁵; otras, en fin, que encomiendan a la empresa realizar una distribución de la jornada laboral de manera tal que no se presten servicios frente a pantallas de forma continuada, en lo posible no más de dos horas seguidas⁶⁸⁶. Estas últimas disposiciones responden al encargo que el art. 3.4 RD 488/1997 hace a la negociación colectiva para que establezca la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pausas necesarios al objeto de reducir o eliminar los riesgos que para la seguridad y salud de los trabajadores puede suponer la utilización de equipos con pantallas de visualización. De todas formas, sería deseable que el número de convenios colectivos que contuvieran medidas de esta naturaleza fuera mayor⁶⁸⁷, así como que la riqueza de contenido sobre el particular se correspondiera en mayor grado con lo que el RD 488/1997 reclama.

La protección de la maternidad, entre el deseo y la realidad

Las reformas legislativas de los últimos años así como el profundo debate social acerca de la necesidad de articular los medios necesarios para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la mujeres trabajadoras y de otorgarles la necesaria protección en caso de embarazo (protección entendida en sentido amplio y no meramente sanitario) parece haber calado, al menos formalmente, en la conciencia de los sujetos negociadores. Son cada vez más frecuentes la presencia en los convenios colectivos de amplios artículos, cuando no de capítulos enteros, dedicados a la protección de la maternidad y las situaciones de embarazo. Sin embargo, la especial

⁶⁸² Art. 26 CC Oficinas Burgos/2004; art. 30 CC Oficinas Cádiz/2005; art. 28 a) CC Oficinas Lugo/2001, que también remite al RD 486/1997, de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

⁶⁸³ Art. 23 CC Oficinas Pontevedra/1995; art. 24 CC Oficinas La Coruña/2003. O, con carácter más general, que se dispongan los medios materiales necesarios para que las tareas sean desarrolladas en unas adecuadas condiciones de ergonomía y ambientales en cuanto a temperatura, luminosidad y ventilación (Art. 50 CC Oficinas Huesca/2006).

⁶⁸⁴ Art. 15 CC Oficinas Ávila/2004, que añade que en caso de que el descanso a disfrutar sea de 30 minutos se podrá distribuir en dos períodos de 15 minutos cada uno. Según el art. 10 CC Oficinas Palencia/2005 los trabajadores que manejen ordenadores o máquinas complementarias de ordenadores, tendrán un descanso de 20 minutos cada 4 horas continuadas de trabajo y 15 minutos cada 3 horas continuadas de trabajo. Por su parte, el art. 16 CC Oficinas Salamanca/2004 dispone un descanso de 20 minutos en caso de jornada continuada para los trabajadores que presten servicios con máquinas complementarias de ordenadores; tiempo que se considerará trabajo efectivo.

⁶⁸⁵ Tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, ruidos, etc. (art. 59 CC Mediadores de seguros/2006 y art. 69.2 CC Seguros/2004). Este último convenio, dado su ámbito personal y funcional de aplicación, que incluye a las MATEPSS, añade medidas de protección específicas para el personal que desarrolle su actividad en servicios de radiología, radioterapia, medicina nuclear o que trabaje con aparatos que comporten riesgos de radiación ionizante.

⁶⁸⁶ Art. 28 CC Oficinas Jaén/2005.

⁶⁸⁷ Sólo en dos convenios genéricos de oficinas y despachos se mencionan medidas de esta clase.

atención al tema es en muchas ocasiones mera apariencia, espejismo de singular miramiento bajo el que no se esconde sino una reproducción, la mayor parte de los casos, absolutamente literal, de lo prescrito en la norma estatal; básicamente en el art. 26 LPRL. Los convenios de oficinas y despachos representan un buen ejemplo de ello. No son muchos los que recogen referencias expresas a la maternidad, y los que la contienen o bien reiteran textualmente el art. 26 LPRL⁶⁸⁸, o alguno de sus apartados⁶⁸⁹, o bien resumen de forma sintética los diversos preceptos de la norma estatal que contienen alguna referencia a la cuestión, señaladamente los arts. 45 y 48 ET, arts. 134 y 135 LGSS y art. 26 LPRL⁶⁹⁰. Semejante técnica, amén de no aportar novedad ni innovación alguna respecto a lo establecido y exigido por la normativa legal, ocasiona, por el contrario, cierta perplejidad interpretativa en el sentido de que no queda claro cuál es el significado exacto de la reiteración literal de ciertos preceptos legales mientras que otros, con similar carga imperativa, se omiten deliberadamente⁶⁹¹. Evidentemente, ello no puede conducir al resultado de que sólo lo reproducido en la norma convencional es lo efectivamente aplicable y obligatorio en la materia, especialmente cuando estemos en presencia de normas estatales de derecho necesario, pero sí ocasiona mayor incertidumbre cuando lo obviado no posea una nítida naturaleza imperativa. En alguna ocasión, la aparente falta de sintonía reguladora entre el precepto convencional y el legal puede salvarse desde el entendimiento del primero como un supuesto específico, concreto y determinado que, para el supuesto de hecho considerado (normalmente más reducido que el legal y con unos requisitos aplicativos diversos), va más allá (la constatación de esta circunstancia es, pues, vital) de la previsión general de la norma estatal⁶⁹².

Desde esta misma perspectiva, pero en sentido inverso, resultan igualmente problemáticas las cláusulas convencionales que añaden requisitos adicionales a los recogidos en la LPRL a la hora de regular las medidas a adoptar para la protección de la maternidad. En alguna ocasión se indica, por ejemplo, que cuando el grado o duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, se solicitará informe médico y técnico del Servicio de Prevención de Riesgos

⁶⁸⁸ Véase, art. 23.6 CC Oficinas Madrid/2005 y art. 30 CC Oficinas Valencia/2005. Por su parte, la Cláusula Adicional 8ª CC Oficinas Palencia/2005 remite, sin más, al art. 26 LPRL.

⁶⁸⁹ Véase, art. 28 b) CC Oficinas Lugo/2001.

⁶⁹⁰ Véase, art. 30 CC Oficinas Valladolid/2003; art. 31 CC Banca/2005.

⁶⁹¹ Véase, por ejemplo, el art. 30 CC Oficinas Valladolid/2003 que en la regulación del derecho al cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada o en periodo de lactancia omite algunas de las prescripciones del art. 26 LPRL como la no realización de trabajo nocturno o a turnos si así lo aconsejaran las circunstancias o la obligación del empresario de determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a tales efectos. En la misma línea, el art. 31 CC Banca/2005 regula un derecho al cambio de puesto de trabajo sólo referible a la mujer embarazada y cuando el trabajo realizado pueda poner en peligro el embarazo.

⁶⁹² A título de ejemplo, cuando el art. 31 CC Banca/2005 establece “Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción de salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. Durante el embarazo la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio”, hemos de suponer que el precepto, para el caso concreto de la mujer embarazada –no así, para la que haya dado a luz recientemente–, mejora lo fijado en el art. 26 LPRL en el sentido de que permite el acceso directo al cambio de puesto de trabajo –sin necesidad de intentos fallidos previos de medidas de adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo– y sin más requisitos formales que la prescripción facultativa, omitiendo las referencias legales a las certificaciones de los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas.

Laborales al respecto⁶⁹³. Esta solicitud de informe médico y técnico no aparece reflejada de forma expresa en el art. 26 LPRL como trámite previo a la adopción por el empresario de las medidas dirigidas a evitar la exposición de las trabajadoras al riesgo dañino para su salud, lo que podría suscitar la duda de si estamos o no en presencia de un requisito extra añadido por la norma convencional y, como tal, de discutible legitimidad. No obstante, conviene recordar que el precepto legal liga la adopción de las medidas preventivas a los resultados derivados de la operación de evaluación de riesgos, y podría entenderse que la solicitud de los mencionados informes se enmarca en el proceso evaluador específico diseñado por la empresa a tales efectos, en línea con lo establecido por el art. 6 LPRL.

Como previsión específica y característica del sector de oficinas y despachos destinada a la protección de la maternidad sólo cabe identificar la exención de realización de trabajos continuos en fotocopiadoras a favor de las mujeres embarazadas presente en algunos, pocos, convenios colectivos⁶⁹⁴.

Los derechos de participación y representación: sin apenas previsión convencional

Si una de la primeras consideraciones que realizamos acerca del papel y función de la negociación colectiva en la regulación de la materia de la seguridad y salud en el trabajo fue la de resaltar la notable habilitación legal en cuanto a posibilidades innovadoras y complementarias por lo que refiere a los aspectos relativos a la participación y representación de los trabajadores, nulo ejemplo al respecto suponen los convenios de oficinas y despachos; quizás tendríamos que añadir que estamos ante la excepción que confirma la regla, pues si ésta la entendemos como habitual presencia de preceptos convencionales dedicados a la organización de la representación en materia de prevención de riesgos, la opción de la negociación colectiva en este sector parece ser justamente la contraria. Una vez más ello pueda explicarse en razón de tratarse de convenios dirigidos a pequeñas o microempresas donde predomina la relación individualizada de los empleados con la dirección y, por ende, una escasa consistencia de las representaciones colectivas de los trabajadores. Sólo en cinco convenios de los examinados encontramos cláusulas alusivas a los órganos de representación de los trabajadores en estas cuestiones, y no todas con contenido adicional o complementario a lo ya establecido en la normativa estatal. En dos de ellas simplemente se realiza una remisión genérica a la LPRL en lo que a delegados de prevención respecta, señalándose, igualmente, que serán funciones del Comité de Seguridad y Salud las previstas en la Ley y “en especial las de prevención de riesgos laborales y la reducción de la siniestralidad laboral”⁶⁹⁵. En otra ocasión, la genérica remisión a la normativa general se enriquece con la posibilidad de acordar, en el ámbito de la empresa, la creación de comités estatales de seguridad y salud, cuya composición, funciones y dotación de

⁶⁹³ Cfr. art. 30 CC Oficinas Valencia/2005.

⁶⁹⁴ Art. 20 CC Cáceres/2005, art. 24 CC Oficinas La Coruña/2003 y art. 23 CC Oficinas Pontevedra/1995. Por su parte, el art. 60 CC Mediadores de seguros/2006 y el art. 71 CC Seguros/2004 establecen que las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, sin merma en sus derechos económicos, siempre que la organización del trabajo lo permita.

⁶⁹⁵ Art. 24 CC Oficinas Las Palmas/2002; art. 58 CC Mediadores de seguros/2006.

recursos se concretarán en el propio acuerdo por el que se decide su creación⁶⁹⁶. En otro caso, en el marco de las obligaciones formativas que el art. 37.2 LPRL asigna al empresario en relación a los delegados de prevención, se establece la obligación de la empresa de ofrecerles un curso básico de 50 horas presenciales al inicio de su mandato⁶⁹⁷. En cuanto al régimen jurídico de estas horas de formación, y ante la falta de mayores precisiones por el convenio, habrá que entender, en aplicación del art. 37.2 LPRL, que es tiempo de trabajo a todos los efectos y que en ningún caso su coste puede recaer sobre los delegados de prevención. Con mayores dosis de innovación respecto de lo dispuesto legalmente se presenta, al menos en un primer momento, el precepto convencional que otorga a los delegados de prevención un crédito horario específico de 20 horas anuales, se sobreentiende que suplementario al crédito horario general del que disfrutaban los mismos *ex art.* 37.1 LPRL en relación con el art. 68 e) ET, destinado a su utilización en formación preventiva y que no puede ser cedido sino a quien reglamentariamente los supla⁶⁹⁸. Con todo, conviene advertir que mientras el crédito horario general se concibe como tiempo destinado por el representante al ejercicio de sus funciones –al margen de que jurisprudencialmente se acepte su utilización en actividades organizadas por el sindicato- en este caso estamos ante horas dedicadas a formación preventiva.

El último de los supuestos de convenios del sector que contiene alguna mención a los representantes de los trabajadores en materia preventiva es aquél en el que, ahora sí con clara adaptación de las normas de carácter general a las particularidades de cada empresa, se establece que en las empresas en las que no existen representantes de los trabajadores, debido se supone a su escasa dimensión, y un trabajador desarrolla funciones de delegado de prevención se le concederá un crédito de cinco horas mensuales para el ejercicio de actividades preventivas⁶⁹⁹.

No directamente relacionado con la materia representativa pero sí en el marco de las competencias genéricas de participación, algunos convenios de oficinas y despachos prevén la constitución de de Comisiones Paritarias de Salud Laboral⁷⁰⁰, en la que

⁶⁹⁶ Art. 68 CC Seguros/2004.

⁶⁹⁷ Art. 24 CC Oficinas Ávila/2004 que, adicionalmente, incluye el compromiso de la empresa de facilitar a los delegados de prevención la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

⁶⁹⁸ Art. 24 CC Oficinas Ávila/2004.

⁶⁹⁹ Art. 29 CC Oficinas Navarra/2005.

⁷⁰⁰ Art. 49 CC Oficinas Huesca/2006, que prevé la constitución de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, integrada por dos miembros de la representación empresarial y dos por los sindicatos firmantes del convenio. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. Por su parte, el art. 28 c) CC Oficinas Lugo/2001 contempla la creación de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo, integrada por 4 representantes de cada una de las partes firmantes del convenio, que también deberá elaborar su Reglamento de funcionamiento interno y reunirse por convocatoria de cualquiera de las partes con 15 días de antelación. El art. 39 CC Oficinas Almería/2003 indica que se constituirá una Comisión Paritaria de Salud Laboral compuesta por 3 miembros de cada una de las partes firmantes, que deberá reunirse en el plazo máximo de 20 días desde que lo solicite por escrito cualquiera de las organizaciones que la forman y, en caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, en el plazo máximo de una semana. El art. 58 CC Oficinas Valencia/2005 recoge el acuerdo de crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del convenio. Finalmente, la DA 2ª CC Financieras/2005 prevé la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, integrada por 4 miembros de cada una de las partes firmantes y entre cuyas funciones se incluye la de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el convenio en materia de seguridad y salud en el trabajo así como la de remitir a la Comisión Paritaria de Interpretación cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación de los artículos convencionales sobre el particular.

pueden participar asesores con voz pero sin voto, a la que se le asignan variadas funciones conectadas a la prevención de riesgos laborales. En su mayoría tales cometidos se residencian en el campo de las buenas intenciones, con firmes propósitos de promoción, colaboración y fomento de cuantas medidas puedan contribuir a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos⁷⁰¹; pero, a veces, se desciende del terreno de lo abstracto e ideal para atribuir a la Comisión Paritaria labores más concretas y específicas que coadyuven a la mejora del ambiente de trabajo⁷⁰².

Poco más recogen los convenios de oficinas y despachos en materia de seguridad y salud en el trabajo. En un intento de cierta exahustividad sólo restaría aludir a los preceptos que especifican ciertos derechos de información de los representantes en materia de prevención como el de disponer de copia de la evaluación de riesgos y del plan de prevención y emergencia⁷⁰³, los que, en los términos del art. 19 LPRL, manifiestan la intención de las partes de que la formación en materia de prevención constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la empresa como complemento de la cualificación profesional⁷⁰⁴, los que obligan al empresario a tener un ejemplar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores⁷⁰⁵, los que reiteran el deber legal del trabajador de observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten⁷⁰⁶, los que reglamentan algunos aspectos del procedimiento de evaluación de riesgos⁷⁰⁷, los que determinan los criterios y métodos a seguir en caso de que la evaluación exija mediciones, análisis o ensayos⁷⁰⁸, o, en fin, los que con escrupuloso respeto y cierta anticipación a la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al

⁷⁰¹ Art. 49 CC Oficinas Huesca/2006; art. 28 c) CC Oficinas Lugo/2001; art. 39 CC Oficinas Almería/2003. En alguna ocasión el seguimiento del cumplimiento de la normativa sobre Seguridad y Salud en el trabajo se asigna a la propia Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio (art. 40 CC Oficinas Teruel/2004); o, de forma genérica a los representantes de personal y a los empresarios conjuntamente (art. 30 CC Oficinas Cádiz/2005).

⁷⁰² Art. 58 CC Oficinas Valencia/2005 que, entre las funciones de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente que crea, incluye: elaboración de una guía de orientación dirigida a las empresas del sector para abordar con plenas garantías el Plan de Prevención; elaboración consensuada de las propuestas a aportar en las consultas que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe realizar con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación en materia de prevención de riesgos en el trabajo; elaboración y desarrollo de una campaña de sensibilización dirigida a empresarios u trabajadores en cuanto a obligaciones respectivas recogidas en la Ley, haciendo especial hincapié en la PYME y en los trabajadores que prestan sus servicios a través de empresas de trabajo temporal.

⁷⁰³ Art. 29 CC Oficinas Navarra/2005.

⁷⁰⁴ Art. 70 CC Seguros/2004; art. 58 CC Mediadores de seguros/2006.

⁷⁰⁵ Art. 22 CC Oficinas Granada/2005 y art. 20 CC Oficinas Huelva/2005.

⁷⁰⁶ Art. 11.2 CC Cajas de ahorros/2003.

⁷⁰⁷ Art. 53 CC Oficinas Valencia/2005 que, pese a todo, poca especificación e innovación añade a lo que se desprende de la LPRL

⁷⁰⁸ Art. 34 CC Oficinas Cataluña/2004, que remite a: la Guía técnica para la evaluación y prevención de riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; el Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de Pantalla de Visualización de datos del Ministerio de Sanidad y el Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica para los trabajadores con Pantallas de Visualización de Datos, de la Comisión de Salud Pública, Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco⁷⁰⁹, prohíben expresamente fumar en locales y lugares de trabajo⁷¹⁰.

10. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO: COMPETENCIA, EXCLUSIVIDAD, DEBER DE BUENA FE CONTRACTUAL

Libre elección de profesión en el sector versus pacto de no competencia

De los pactos posibles a ser incluidos en el contrato de trabajo, el de no competencia implica un juego de fuerzas entre los derechos reconocidos en los artículos 35 y 38 de la Constitución española respectivamente, esto es, entre el derecho de todos los españoles a elegir la profesión u oficio de un lado, y la libertad de empresa de otro. Empresario y trabajador acuerdan que una vez finalizada la relación laboral que los vincula, este último no va a concurrir con la actividad empresarial a la que se dedicaba quien era su empresario. Ha de ser entendido como una prolongación pactada del deber de no concurrencia desleal previsto para cuando está en vigor el contrato.

En los convenios objeto de estudio tan solo hemos encontrado una referencia a un “pacto de no concurrencia y de no competencia”, así denominado por el convenio⁷¹¹. En la regulación que ofrece se centra en la no concurrencia “tras la desvinculación laboral”, por lo que entendemos se refiere a lo previsto en el art. 21.2 ET, esto es, al pacto de no competencia.

En el supuesto concreto se ajusta al tope máximo legal la duración del pacto de no competencia, cuyo cómputo se inicia desde la fecha de extinción del contrato: dos años para técnicos y altos directivos (el ET se refiere sólo a los primeros; es el art. 8.3 RD 1382/1985, de 1 de agosto, que regula dicha relación laboral de carácter especial, el que establece esa duración máxima), y seis meses para los demás trabajadores. No hace mención de uno de los dos requisitos legales necesarios para la conclusión de tal pacto: que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, refiriéndose tan solo al pago de una compensación económica adecuada, calificada por la jurisprudencia como “requisito esencial de validez y licitud del pacto”⁷¹².

En cuanto al interés industrial del empresario, justificativo de la celebración del pacto de no competencia postcontractual, habrá que estar al objeto social de las empresas del sector, que en nuestro estudio versará por ejemplo sobre la reserva de métodos de organización del trabajo, así como al puesto concreto desempeñado por el trabajador, siendo presumible que se trata de uno marcado por el deber de sigilo profesional, debido al acceso a información y documentos relevantes de la empresa.

En cuanto a la compensación económica, se trata de una indemnización a ser pagada al trabajador una vez extinguido su contrato de trabajo con el fin de asegurar un

⁷⁰⁹ BOE 27-12-2005.

⁷¹⁰ Art. 50 CC Oficinas Huesca/2006.

⁷¹¹ CC Oficinas Albacete/2005, en el mismo número de artículo que el ET, el 21. Contiene una referencia indirecta a este tipo de pactos, al regular la sanción que correspondería en caso de incumplimiento del plazo de preaviso en la dimisión, CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 27).

⁷¹² STS de 10 de julio de 1991, Ar. 5880.

comportamiento por su parte, y compensar su renuncia a ciertos intereses profesionales, ofreciéndole una compensación económica una vez perdido su empleo. Habrá de ser “adecuada” “en cada caso” (precisa el convenio); lo será en la medida en que sea acorde con la duración del pacto por el que el trabajador se obliga a no concurrir con el que fue su empresario. El único convenio que, como decimos, prevé la celebración de un pacto de esta índole indica que será fijada “en el propio contrato de trabajo o en el contexto en que se recoja el pacto o cláusula de no competencia”, en aplicación de la apreciación jurisprudencial acerca de que no es constitutiva la forma escrita, pero ha de ser expreso (por escrito o verbal), y probarse⁷¹³.

En caso de incumplimiento del pacto, tal y como ha señalado la jurisprudencia, será el trabajador quien habrá de pagar una indemnización al empresario por haber concurrido con él⁷¹⁴.

La trasgresión de la buena fe en el trasfondo de las conductas sancionables

Por otra parte, el deber de buena fe contractual, contenido del art. 5 a) ET dentro del catálogo de deberes laborales básicos de los trabajadores, modaliza el deber de satisfacción del objetivo empresarial que desencadena el nacimiento de la relación laboral, anticipándose a la imposibilidad de fijar cómo debe realizar el trabajador todas las labores profesionales en cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Es un deber genérico vinculado al deber de diligencia contractual, ambos referidos a las circunstancias que rodean la ejecución de la prestación de servicios debida, matizando que ésta debe ser realizada desde la confianza depositada en el trabajador (nunca como lealtad absoluta puesto que la relación laboral no comporta vínculos de sujeción personal y han de ser siempre respetados los derechos fundamentales y libertades públicas de los que goza el trabajador), funcionando por tanto como un criterio de valoración de las conductas y actitudes exigibles, con las que deben cumplirse las obligaciones y limitando a su vez el ejercicio de los derechos reconocidos a los mismos en favor de la obtención del resultado empresarial comprometido.

Ninguno de los convenios estudiados menciona expresamente el deber de buena fe contractual, como es usual en la negociación colectiva. Es en el régimen disciplinario donde encontramos algunas manifestaciones de este deber, revelando, *a sensu contrario*, cuáles son las conductas exigibles en el cumplimiento de las prestaciones de servicios propias del sector de oficinas y despachos, bajo la amenaza de sanción.

La trasgresión de la buena fe contractual se reconoce de forma clara en algunas de las infracciones tipificadas y reiteradas por la mayoría de los convenios que incluyen un régimen disciplinario, tales como la negligencia en la ejecución de cualquier trabajo, la no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, descuidos en la conservación del material (constituyen faltas leves); simular la presencia de otro trabajador o una enfermedad o accidente, dedicarse a distracciones dentro de la jornada de trabajo, negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo (catalogadas como faltas graves); el fraude, deslealtad o abuso de confianza en

⁷¹³ STS de 6 de marzo de 1991, Ar. 1835.

⁷¹⁴ STS de 2 de enero de 1991, Ar. 46.

las gestiones encomendadas, violar el secreto de correspondencia, revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, el acoso sexual (son faltas muy graves), entre otras⁷¹⁵.

Dichas conductas que vulneran el deber de buena fe llevan aparejadas sanciones, que van desde amonestaciones verbales o escritas, suspensiones de empleo y sueldo, cambios de centro de trabajo, inhabilitación durante uno, dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior, entre otras, hasta el despido disciplinario (art. 54 ET).

No se observan diferencias relevantes entre las conductas sancionables de los convenios genéricos de oficinas y despachos y los del subsector de entidades financieras. Tan solo mencionar que los convenios de este último incluyen todos un régimen disciplinario, en el que describen en ocasiones de forma más detallada la conducta infractora y, precisamente por la misma razón, incluyen más conductas, así como hacen referencia “a la falta de diligencia debida”. Es más, un convenio específico prevé expresamente la trasgresión de la buena fe contractual como falta muy grave de los trabajadores⁷¹⁶.

Otra manifestación del deber de buena fe contractual puede apreciarse en la introducción en los convenios de plazos de preavisos que el trabajador ha de respetar para no causar daños al empresario con su decisión de dimitir de su contrato de trabajo o de jubilarse voluntariamente, cuestión que será objeto de análisis posterior.

Finalmente, la buena fe contractual, en una de sus posibles expresiones dentro de “la buena conducta y las cualidades sobresalientes de los empleados que se reflejan en un aumento del rendimiento de trabajo y en un mejor servicio” y, en concreto, en su modalidad de fidelidad del trabajador a la empresa, demostrada a través de los “servicios continuados en la institución durante al menos veinticinco años, sin nota desfavorable en el expediente personal”, es premiada en algún convenio concreto del subsector de entidades financieras⁷¹⁷.

11. PROTECCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

La generalización del complemento en caso de incapacidad temporal

⁷¹⁵ Conductas que implican transgresiones de la buena fe contractual en los regímenes disciplinarios previstas en CC Oficinas Cataluña/2004 (arts. 46-48), CC Oficinas Madrid/2005 (arts. 31-33), CC Oficinas Navarra/2005 (art. 27), CC Oficinas Albacete/2005 (art. 32), CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 17), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 33), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 26), CC Oficinas Huesca/2006 (art. 52), CC Oficinas Salamanca/2004 (arts. 35-37), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 64), CC Oficinas Zamora/2005 (arts. 28-30).

⁷¹⁶ En cuanto a los convenios del subsector de entidades financieras, lo prevé expresamente CC Cajas de Ahorro/2003 (arts. 78-80, en el art. 78.4.4). Véanse sobre conductas encuadrables en la vulneración de la buena fe, CC Seguros/2004 (art. 60), CC Cooperativas de crédito/2005 (arts. 44-46), CC Banca/2005 (arts. 51-53), CC Mediadores de seguro/2006 (art. 67), CC Financieras/2005 (art. 32).

⁷¹⁷ CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 77). Se trata del mismo convenio que sanciona expresamente la transgresión de la buena fe contractual al tipificarla como falta muy grave (art. 78.4.4).

Como ya indicamos en el apartado relativo a las retribuciones, es muy habitual en los convenios objeto de estudio –en un número muy significativo de convenios genéricos y en todos los de entidades financieras- la introducción de una mejora voluntaria de la Seguridad Social consistente en **completar la prestación de incapacidad temporal**; la regla general es que la prestación se complementa hasta alcanzar el 100% de la base reguladora o del salario, pero en algunos casos este porcentaje no es tan elevado graduándose en función del tiempo de duración de la baja⁷¹⁸.

A este respecto, predominan aquellos convenios que aplican esta medida de manera incondicionada⁷¹⁹. No obstante, también es muy habitual que se impongan algunas limitaciones; la más importante de éstas es el establecimiento de un número máximo de meses para aplicar la “mejora”,⁷²⁰ aunque a veces este número es de 18 meses y por tanto coincide con el período máximo (salvo alguna excepción) de percepción de la prestación en la legislación vigente⁷²¹; también es frecuente hacer distinciones entre contingencias comunes y contingencias profesionales, de manera que la prestación en el primer caso está excluida o limitada (o más condicionada, en caso de que también se prevean limitaciones para las contingencias profesionales)⁷²². Aunque la tendencia general consiste en establecer pocos condicionamientos a la mejora, en algún caso se prevé una regulación bastante compleja y estricta⁷²³.

⁷¹⁸ CC Cajas de Ahorros/2003, descendiendo al 87'5 tras los 12 primeros meses; este convenio también paga el 80% o el 100% del salario los tres primeros días (el porcentaje depende de la asiduidad de la enfermedad); CC Madrid/2005 (que se detalla más adelante).

⁷¹⁹ CC Oficinas A Coruña/2003, CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Pontevedra/2002, CC Oficinas Las Palmas/2002, CC Oficinas Asturias/1997, CC Oficinas Burgos/2005 (aunque no del todo, pues se comienza a mejorar el 5º día), CC Oficinas Badajoz/1984, CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Huelva/2005.

⁷²⁰ CC Oficinas Navarra/2005 (12 meses), CC Oficinas Guipúzcoa/2002 (9 meses), CC Oficinas Zaragoza/2004 (9 meses) CC Oficinas Murcia/2006 (9 meses y potestad de la empresa de ordenar reconocimiento médico para comprobar), CC Oficinas Cádiz/2005 (del 5 día a 9 meses), CC Oficinas Jaén (desde el quinto día y hasta 12 meses).

⁷²¹ CC Oficinas Málaga/1993, CC Oficinas Palencia/2005, CC Oficinas Alicante/2003, CC Banca/2005 (referida exclusivamente a la “enfermedad”), CC Cooperativas de Crédito/2005, CC Mediadores de Seguros/2006, CC Seguros/2005. El art. 128.1 LGSS establece un período de 12 meses, prorrogable por otros 6; la excepción aparece en el art. 131 bis.1, segundo párrafo, LGSS.

⁷²² CC Oficinas Bizkaia/2005 establece un límite de 10 meses para las contingencias comunes, que se protegerán si tienen más de 30 días de duración; CC Oficinas Valencia/2005 (si se trata de contingencias comunes la mejora no comienza con el primer día, sino con el noveno); CC Oficinas Huesca/2006 (límite de 9 meses para contingencias comunes y exclusión de IT derivada de razones estéticas o voluntarias); CC Oficinas Teruel/2005 (se paga desde el cuarto día y hasta el noveno mes en el caso de contingencias comunes). CC Oficinas Baleares/2003 y CC Oficinas Cataluña/2004 establecen una distinción adicional: la necesidad de hospitalización; también CC Financieras/2005, que complementa hasta el 100% las contingencias profesionales y las comunes que impliquen hospitalización o superen 20 días y en un 30% de la base reguladora las comunes que no cumplan estos requisitos. CC Oficinas Ávila excluye el accidente no laboral (pero no la enfermedad común).

⁷²³ Así CC Oficinas Madrid/2005, permite el complemento hasta el 100% durante un máximo de cuatro días al año sin necesidad de justificación (establece un supuesto específico con justificación, pero sometido al mismo límite, de manera que la justificación no tiene especial relevancia a estos efectos); en enfermedades de hasta 30 días por un máximo total de 45 días al año, una parte de la base de cotización que se reduce progresivamente; por último, prevé enfermedades de larga duración, con la misma reducción progresiva hasta un máximo total de 9 meses.

Ahora bien, aunque la preocupación por la contingencia de incapacidad temporal es común a un gran número de convenios, no existe un interés equiparable por completar la prestación por riesgo por embarazo, que tampoco cubre la totalidad del salario; sólo en casos aislados se establece dicha cobertura⁷²⁴.

La relativa generalización de la imposición de seguros de invalidez y fallecimiento

Además de lo anterior, el mecanismo más común en el ámbito de estudio es la previsión de una obligación de la empresa de concertar **un seguro privado** que cubra las contingencias de **invalidez permanente y muerte** derivadas de accidente; estas cláusulas son bastante comunes tanto en los convenios genéricos como en los de entidades financieras, aunque los segundos muestran una mayor cautela. Algunos convenios sólo cubren los accidentes de trabajo⁷²⁵, pero otros se refieren a cualquier tipo de accidentes⁷²⁶ o contingencias, aunque puede preverse que se incrementa el capital en caso de que la contingencia sea de carácter profesional⁷²⁷; asimismo, en algún caso sólo se prevé la contingencia del fallecimiento⁷²⁸.

Las indemnizaciones derivadas de estas contingencias oscilan habitualmente entre 12.000 y 24.000 €, normalmente se establece la misma cantidad para ambas contingencias, si bien no son pocos los convenios que hacen distinciones entre una y otra, no siempre en el mismo sentido⁷²⁹. En algún caso se prevé una cantidad menor (9.015 €) y el pago de las cuotas a partes iguales entre trabajador y empresario⁷³⁰

Lógicamente –aunque rara vez se explicita– el empresario no es responsable de la indemnización en caso de que concierte la póliza y esté al tanto de las cuotas; en caso contrario, debe considerarse que es responsable de su pago directo.

Sólo en dos convenios genéricos se establece el **pago directo** por parte del empresario de cantidades derivadas de estas contingencias en lugar de su aseguramiento; en uno de ellos, dichas cantidades son poco cuantiosas⁷³¹; en el segundo

⁷²⁴ CC Mediadores de Seguros/2006, CC Oficinas Navarra/2005 y CC Oficinas Valencia/2005; aunque en este último convenio la formulación resulta confusa, dado que parece regularse como un tipo concreto de incapacidad temporal, entendemos que se refiere a la contingencia del riesgo por embarazo y no a la posible incapacidad derivada de circunstancias relacionadas.

⁷²⁵ CC Oficinas Zamora/2005, CC Oficinas A Coruña/2003, CC Oficinas Navarra/2005, CC Oficinas Las Palmas/2002, CC Oficinas Zaragoza/2004, CC Oficinas Jaén/2005, CC Oficinas Huesca/2006, CC Oficinas Teruel/2004 (estos tres últimos se refieren a contingencias profesionales)

⁷²⁶ CC Oficinas Palencia/2005 (expresamente), CC Oficinas Huelva/2005 (expresamente, CC Oficinas Asturias/1997 (sin hacer distinción), CC Oficinas Ávila/2004 (sin hacer distinción), CC Oficinas Pontevedra/1995 (sin hacer distinción), CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Valencia/2005 (de manera ambigua, pues no hace distinción pero sí la expresa en lo que refiere al régimen anterior).

⁷²⁷ CC Mediadores de Seguros/2006, CC Seguros/2005.

⁷²⁸ CC Cooperativas de Crédito/2005 (18000 para el cónyuge viudo y 6000 para los huérfanos) por fallecimiento en accidente (según se desprende del título del artículo). En CC Mediadores de Seguros/2006 y CC Seguros/2005 la póliza se concierta para el caso de fallecimiento, pero puede anticiparse el capital en los supuestos de invalidez.

⁷²⁹ Así, por ejemplo, una cláusula tipo en los convenios gallegos establece una cantidad mayor para la invalidez (como hace también, por ejemplo, CC Financieras/2005), mientras que una cláusula tipo presente en los convenios aragoneses regula una indemnización más alta para la muerte.

⁷³⁰ CC Cajas de Ahorros/2003.

⁷³¹ CC Oficinas Tenerife/1976 (de 2-5 mensualidades en función de la antigüedad), pero no para la invalidez, sino para el fallecimiento –por cualquier causa– y la jubilación. Indemnizaciones similares han

caso⁷³², sin embargo, son similares a las previstas en los demás convenios y se refieren exclusivamente al accidente de trabajo; el precepto se limita a indicar que los trabajadores tendrán derecho a dichas indemnizaciones sin hacer referencia a una eventual póliza de seguros; lógicamente, nada impide a los empresarios asegurar este riesgo y seguramente lo harán en la misma medida que los regidos por otros convenios. De la misma manera, un convenio de entidades financieras⁷³³ establece indemnizaciones para el fallecimiento en acto de servicio que no necesariamente deben estar aseguradas; debe tenerse en cuenta, asimismo, la posibilidad expresamente prevista de autoaseguramiento en el caso de entidades aseguradoras⁷³⁴.

La previsión de prestaciones a tanto alzado por jubilación

Algunos convenios genéricos establecen retribuciones relacionadas con la **jubilación**; no se trata de complementos a las prestaciones de Seguridad Social, sino más bien de cantidades a abonar a tanto alzado relacionadas con la antigüedad del trabajador y con su salario; las cantidades oscilan normalmente en los distintos convenios entre 15 días de salario y seis mensualidades. Algunos de los convenios se refieren al supuesto de jubilación en sentido estricto⁷³⁵, pero en la mayoría de los casos, la percepción se refiere a las “jubilaciones” anticipadas, constituyendo un incentivo para el cese voluntario en el puesto de trabajo⁷³⁶. Este tipo de “premios” de jubilación no están del todo ausentes en los convenios de entidades financieras⁷³⁷.

La progresiva desaparición de las mejoras voluntarias de pensiones en las entidades financieras paralela a la emergencia de planes de pensiones

A pesar de esto, en las entidades financieras es más común –en algún caso, conviviendo con la percepción anterior– la regulación de **mejoras voluntarias por jubilación**⁷³⁸ y, en las entidades de crédito, además, de **invalidéz, viudedad y orfandad**⁷³⁹. En todo caso, la previsión en convenio sectorial de complementos a la

perdido vigencia en el CC Oficinas Las Palmas/2002, a pesar de lo cual se sigue detallando la regulación derogada (expresando más adelante su derogación).

⁷³² CC Oficinas Zamora/2004.

⁷³³ CC Banca/2005.

⁷³⁴ CC Seguros/2005.

⁷³⁵ Ya mencionamos el CC Oficinas Tenerife/1976 (y la derogada regulación de CC Oficinas Las Palmas/2002); también, CC Oficinas Salamanca/2005.

⁷³⁶ CC Oficinas Cádiz/2005, CC Oficinas Madrid/2005, CC Oficinas Alicante/2003, CC Granada/2005, CC Oficinas Salamanca/2005 (con una prestación independiente a la que ya prevé para la jubilación consistente en cantidades de 1903'56 a 5790'75 € en función de la edad en el cese).

⁷³⁷ CC Cooperativas de Crédito/2005, cantidad para los trabajadores que cesen en la empresa por jubilación o invalidéz, consistente en tres mensualidades de las percepciones ordinarias, siempre que tuvieran una antigüedad de 20 años; CC Mediadores de Seguros/2006, una “mensualidad” (a veces reducida) por cada cuatro años de antigüedad, lo que podrían tratar de cubrir con un seguro; CC Seguros/2005, una mensualidad por cada cinco años con un máximo de 10.

⁷³⁸ En CC Seguros/2005 y CC Mediadores de Seguros/2006 se establece una mejora voluntaria para la prestación de jubilación en caso de que no supere una “remuneración mínima” relacionada con el grupo profesional; aunque se aplica a la jubilación voluntaria o forzosa, parece que se ha operado como una compensación para la posibilidad de que el empresario decida la jubilación (en lo que respecta a CC Seguros/2005 véase el acta de administración del convenio publicada en BOE 15-9-2005, puesto que se había esperado al correspondiente cambio legislativo respecto a la jubilación forzosa). Respecto a las entidades de crédito, véase la nota siguiente.

⁷³⁹ CC Cajas de Ahorros/2003, complementa la jubilación y la invalidéz hasta el 100% de la base reguladora, así como la viudedad –al 50%– y la orfandad (al 20%), salvo que el fallecimiento sea en acto

prestación de **jubilación** parece estar en franca decadencia, dado que invariablemente se excluye a los trabajadores que han ingresado en la empresa a partir de una cierta fecha⁷⁴⁰. Así pues, se mantiene transitoriamente el régimen anterior para no perjudicar las expectativas de derechos de los trabajadores contratados antes del cambio (acontecido en los años 80); ello no implica que las entidades financieras hayan dejado de contribuir a mejorar las prestaciones de seguridad social de sus trabajadores; más bien, dada la actividad desarrollada por estas empresas, parece oportuno suponer (aunque en el ámbito de este trabajo no es posible hacer una investigación más detallada) que en general se ha sustituido por la participación en planes de pensiones privados, pactados en acuerdos de empresa (o incluso establecidos por condición más beneficiosa); algún indicio de ello puede encontrarse en los convenios⁷⁴¹.

La presencia dispersa y variada de ayudas por matrimonio, hijos y estudios

En el ámbito de la muestra, son poco comunes las ayudas por **matrimonio o hijos**⁷⁴²; en algunos casos aislados se hace referencia a los **hijos minusválidos**⁷⁴³.

Resulta más frecuente –especialmente en los convenios de Andalucía entre los genéricos- el establecimiento de **ayudas de estudios para los hijos** de los trabajadores, formas de retribución extrasalarial destinadas a cubrir parte de los gastos escolares que se cifra en una cantidad anual abonada normalmente en el mes de septiembre; generalmente esta ayuda se concreta especificando la edad de los hijos o los niveles educativos a los que se aplica la percepción⁷⁴⁴. Cuando la ayuda se refiere a hijos muy pequeños que no deben ser obligatoriamente escolarizados, debe entenderse más bien como una medida de conciliación de la vida familiar y laboral de los padres (y al mismo tiempo una acción positiva en favor de la actividad femenina); de manera especialmente

de servicio, en cuyo caso se aumentará al 100%. CC Banca/2005 establece un complemento por invalidez del 100% de los ingresos, uno de jubilación, cuya cuantía dependerá del año de jubilación y los años cotizados, uno de viudedad (hasta el 50%, de orfandad hasta el 20 o 30%); CC Cooperativas de Crédito/2005 establece complementos de viudedad y orfandad similares a los de Banca.

⁷⁴⁰ 9-6-1986 en CC Seguros/2005, 19-5-1986 en CC Cajas de Ahorros/2003, 22-5-1987 en CC Mediadores de Seguros/2006, 8-2-1980 en CC Banca/2005.

⁷⁴¹ CC Cajas de Ahorros/2003.

⁷⁴² CC Oficinas Palencia/2005 (premios de nupcialidad y natalidad), CC Oficinas Málaga/1993, cuyo artículo 9 se refiere confusamente a una cantidad “por esposo o esposa en parto” y otra por hijo para el período anterior a 1993 y a una cantidad “por esposa” y otra por hijo a partir de dicho año; debe entenderse que la primera cantidad se refiere simplemente al matrimonio (con independencia del sexo del cónyuge); la anterior versión de este convenio (de 1990) incluía un discriminatorio premio de nupcialidad para la trabajadora que se casaba y abandonaba su trabajo y una indemnización por “esposa dedicada a las tareas del hogar”. CC Cajas de Ahorros/2003 (427 € anuales por hijos entre 3 y 25 años); CC Cooperativas de Crédito/2005 (215’73).

⁷⁴³ CC Oficinas Alicante/2003, CC Cajas de Ahorros/2003 (2862 €al año), CC Cooperativas de Crédito (1078’68).

⁷⁴⁴ CC Oficinas Las Palmas/2002 (31’07 € para hijos de entre 3-16 años, aportando certificado), CC Oficinas Granada (100 € educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato y módulos formativos), CC Oficinas Huelva (en las mismas condiciones que el anterior, pero con 90’54 €anuales); CC Oficinas Málaga/1993 (preescolar, EGB o “niveles superiores”, con cantidades distintas en función del nivel); CC Oficinas Cádiz/2005 (hijos escolarizados entre 4-16 años, 48’83); En CC Cajas de Ahorros/2003 la ayuda por hijos se duplica si están cursando estudios desde 5º de Primaria o ESO; en CC Cooperativas de Crédito/2005 la ayuda por hijos aumenta en 3º y 4º de ESO y vuelve a aumentar para la formación profesional superior y la enseñanza universitaria; en CC Banca/2005 se recomienda el establecimiento de sistemas de becas de estudios en caso de que no estuviesen implantados en la entidad.

clara tal es el caso de las “ayudas de guardería”, apenas presentes en el ámbito de aplicación del convenio⁷⁴⁵.

En ocasiones la finalidad de asistencia social se une a la formación profesional de los trabajadores, por cuanto se extiende la percepción de ayuda a **los propios trabajadores**⁷⁴⁶. De hecho, en algún caso, la ayuda de estudios se reconoce únicamente para los trabajadores y en caso de que la mejora formativa se conecte con el puesto de trabajo⁷⁴⁷.

El carácter relativamente frecuente de los préstamos de pequeña cantidad llamados “anticipos”...

Algunos convenios genéricos prevén la obligación del empresario de proporcionar “**anticipos**” a los trabajadores; al contrario que los previstos en el artículo 29.1 ET, estos anticipos se refieren a un trabajo aún no realizado, de manera que técnicamente habría que calificarlos más bien como préstamos -así, por ejemplo, si el trabajador cesara en su relación seguiría adeudando las cantidades que no hubiera pagado salvo que se compense con otras que debiera el empresario-; estos préstamos no devengan intereses -de manera que la utilidad patrimonial obtenida por el trabajador con el préstamo es retribución, dado que se deriva de la relación de trabajo aunque no directamente de la prestación- y se satisfacen detrayendo una parte del salario periódico. Normalmente, los convenios regulan este derecho estableciendo la cantidad máxima que puede ser objeto de préstamo (medida por mensualidades de salario, predominando la cantidad de 3 meses), el porcentaje del salario máximo que puede ser utilizado para amortizar la deuda (normalmente del 10%) -en interés del trabajador- y en algunos casos, un tiempo máximo para la amortización (en interés del empresario)⁷⁴⁸.

Frecuentemente, se exigen determinadas condiciones para que opere la obligación del empresario; la más habitual es la concurrencia de una cierta antigüedad⁷⁴⁹; otros convenios añaden la necesidad de que concurra una causa

⁷⁴⁵ CC Cajas de Ahorros/2003 (556 € al año), CC Cooperativas de Crédito/2005 (por el importe de la ayuda por hijos antes señaladas).

⁷⁴⁶ CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Huelva/2005.

⁷⁴⁷ CC Oficinas Palencia/2005, CC Financieras/2005. Sólo para los trabajadores, aunque no se vincula al puesto de trabajo, CC Financieras/2005 (que exige aprobar un 50% de las asignaturas o créditos).

⁷⁴⁸ Así, CC Oficinas A Coruña/2003 (4 meses de anticipo y 5% máximo para la amortización), CC Oficinas Baleares/2003 (3 meses y 10%), CC Oficinas Cataluña/2004 (3 meses y 10%), CC Oficinas Guipúzcoa/2002 (3 meses y 10%), CC Oficinas Valencia/2005 (3 meses y 10%); CC Oficinas Granada/2005 (3 meses y cuotas mensuales de 30, 60 o 90 € en función del número de mensualidades anticipadas); CC Oficinas Madrid/2005 (4 meses, ampliable a 5); CC Seguros/2005 y CC Mediadores de Seguros/2006 (4 meses o dos meses, según la causa y un máximo para la amortización de 20% en un plazo máximo de 2 años en el primero de ellos, que también se remite a los acuerdos de empresa), CC Banca/2005 (5 o 9 meses y 10%); CC Financieras/2005 (72 meses, a amortizar en un máximo de 4 años). Como ya se ha mencionado, el supuesto del artículo 31 CC Cooperativas de Crédito/2005 tiene una naturaleza mixta, puesto que adelanta el 100% del salario correspondiente al mes en curso; en todo caso, este convenio prevé en su artículo 34 un préstamo similar al que hemos tratado, pero de 9 meses a amortizar en un máximo de 5 años, con un límite del 35%.

⁷⁴⁹ CC Oficinas Baleares/2003, CC Oficinas Cataluña/2004, CC Mediadores de Seguros/2006 y CC Seguros/2005 (2 años), CC Oficinas Valencia/2005 (3 años), CC Oficinas Guipúzcoa (10 años), CC Oficinas Granada/2005 (condición de fijo o 1 año de antigüedad), CC Financieras/2005 (2 años de antigüedad y haber amortizado al menos el 75% de un eventual préstamo anterior), CC Cooperativas de Crédito/2005 (1 año de antigüedad y no estar beneficiándose de otro anticipo, con informe de la representación unitaria).

justificada -alguna circunstancia personal o familiar que se presume va a suponer una necesidad sobrevenida de liquidez económica-, que en ocasiones aparece especificada⁷⁵⁰.

... y la aparición de préstamos más cuantiosos a bajo interés en las entidades de crédito

En el caso de las entidades de crédito, en consonancia con la actividad que desarrollan, normalmente se prevén otras posibilidades de **préstamo en condiciones especialmente ventajosas**; si bien en este caso el trabajador debe pagar intereses, estos están por debajo de los que se aplican a los clientes de la empresa. Normalmente, estos préstamos se relacionan con un gasto muy significativo: la adquisición de vivienda⁷⁵¹, si bien en algún caso se prevén préstamos para atender otro tipo de gastos más variados⁷⁵².

12. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

12.1. Extinción de contratos temporales

Atención a los aspectos económicos derivados de la extinción

La extinción del contrato de trabajo constituye, con carácter general, una materia en la que la negociación colectiva no se adentra en profundidad. Los interlocutores sociales optan por considerar a la regulación estatal suficientemente completa, limitándose a aplicar las líneas generales allí previstas.

Siguiendo esta tónica general, son por tanto escasos los aspectos objeto de regulación convencional relativos a la extinción del contrato de trabajo en el sector que analizamos, centrándose la misma en la indemnización prevista por finalización de ciertas modalidades de contratos temporales, en el plazo de abono de la liquidación debida por el empresario a la terminación de la relación laboral, y en su justificación a través del finiquito.

⁷⁵⁰ CC Oficinas Granada/2005 establece causas tasadas (larga enfermedad del trabajador o familiares, fallecimiento cónyuge o hijos, pérdida del empleo del cónyuge, matrimonio); asimismo, limita el número de solicitudes al 15% de la plantilla y hace esperar 6 meses para la presentación de una nueva solicitud. También aparecen causas tasadas en CC Madrid/2005 (fallecimiento de determinados parientes, asistencia médica o internamiento del trabajador o ciertos parientes, obras en la vivienda, nacimiento de hijos que requiera internamiento hospitalario); CC Mediadores de Seguros/2006 y CC Seguros/2005 (matrimonio, divorcio, enfermedad o accidente de empleado o familiares de primer grado, gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos y en el segundo de ellos, gastos excepcionales por asistencia de hijos minusválidos, separación y determinadas asistencias sanitarias, ortopédicas o protésicas); CC Banca/2005 establece una lista no taxativa de situaciones de necesidad perentoria (tramitación divorcio separación o nulidad, nacimiento o adopción de hijos, obras en vivienda, traslado, fallecimiento de cónyuge e hijos) y otras situaciones que también merecen préstamo y que no suponen incompatibilidad, aunque pueden coincidir; CC Cooperativas de Crédito establece una lista no taxativa de necesidades (similar a las ya señaladas). CC Oficinas Baleares/2003 se refiere a la necesidad de causa justificada. En CC Oficinas Cataluña/2004 se exige solicitud por escrito, explicando el motivo.

⁷⁵¹ CC Cajas de Ahorros/2003 (adquisición o cambio de vivienda, conformando dos supuestos distintos), CC Cooperativas de Crédito/2005 (adquisición de vivienda o cancelación de hipoteca de vivienda adquirida con menor preferencia), CC Banca/2005 (adquisición de primera vivienda o cambio por venta de la anterior, sin hipoteca).

⁷⁵² "Atenciones varias" en CC Cajas de Ahorros/2003.

En primer lugar, algunos escasos convenios genéricos de oficinas y despachos, bajo el título “finalización de contratos”, recuerdan la **indemnización** prevista para los contratos que se extingan por haber transcurrido el tiempo para el que fueron concertados, mediante una remisión a la prevista en la legislación vigente desde la reforma laboral operada por la Ley 12/2001, de 2 de julio, o reproduciéndola en una cláusula⁷⁵³.

Nos movemos en los supuestos de extinción de contratos temporales, por cumplimiento de las causas contractualmente pactadas; en términos generales por mutuo acuerdo. La razón de ser de dicha indemnización pretende constituirse en un modo de compensación de la no estabilidad en el empleo que comporta en todo caso la contratación temporal.

El ET en su artículo 49.1 c) prevé que dicha indemnización será de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio, o la que establezca la normativa específica que sea de aplicación, siempre que se trate de contratos para la realización de una obra o servicio determinado, de un contrato eventual, o de un contrato de relevo celebrado con carácter temporal, con exclusión de los de interinidad, del ya extinguido contrato de inserción, y de los formativos.

Algunos convenios incurren en la ilegalidad de señalar una indemnización menor a la prevista legalmente que funciona como mínimo de derecho necesario, en concreto, de siete días por año completo de servicio, o su parte proporcional, si bien mejoran el cómputo de la fracción de mes como mes completo (sobre lo que nada prevé el ET), o por el contrario la calculan sobre el salario base, cuando el Estatuto toma como módulo de cálculo el salario en su totalidad⁷⁵⁴.

En sentido contrario, otros convenios aumentan la cuantía de la indemnización para la modalidad contractual concreta de obra o servicio determinado, a veinte días de salario por año de prestación de servicio, o a doce días de salario por año trabajado, vinculándola a la finalización de un contrato eventual⁷⁵⁵.

Un convenio específico añade otro requisito para generar el derecho a una indemnización más cuantiosa, de doce días, si bien de salario base, por año completo trabajado o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo, cuando el ET se refiere tan solo a la finalización del contrato como hecho causante, exigiendo al contrato que finaliza una duración mínima: habrá de ser superior al año. En el mismo sentido, dicho convenio señala qué modalidad contractual no genera el derecho a indemnización, exceptuando tan solo los contratos formativos,

⁷⁵³ BOE de 10 de julio de 2001. Véase CC Oficinas Burgos/2004 (art. 22) y CC Oficinas Teruel/2004 (art. 32), conteniendo tan solo este último la remisión a la legislación vigente.

⁷⁵⁴ Tal y como venía ya previsto en la etapa objeto de estudio anterior, AA. VV., “La negociación colectiva en los sectores de la alimentación y oficinas y despachos”, Madrid, 2000, pg. 256. Véase el CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 27).

⁷⁵⁵ En el primer caso, véase el CC Oficinas Navarra/2005 (art. 23); en el segundo, CC Oficinas Zamora/2005 (art. 19). También para los contratos eventuales en CC Oficinas Burgos/2004. La Ley de Empresas de Trabajo Temporal, en su art. 11.2, recoge una indemnización de doce días de salario por año de antigüedad, prevista para los trabajadores cedidos o en misión.

mejorando en este caso lo dispuesto en el ET, que también excluye, como hemos señalado, los contratos de interinidad y de inserción⁷⁵⁶.

Por su parte tan solo uno de los seis convenios de entidades financieras en vigor prevé una indemnización por finalización de contrato eventual, de dos días de salario base por mes trabajado⁷⁵⁷.

Con carácter excepcional un convenio genérico contiene en la materia de extinción de contratos temporales, dos previsiones diferentes. En primer lugar, siempre que se trate de contratos de cierta duración, más de dieciocho meses, que su titular ingresará de forma automática en una **bolsa de trabajo** de la misma empresa, durante los tres meses posteriores a la finalización de su último contrato, para cubrir las vacantes de carácter indefinido que dentro de su misma categoría profesional pudieran producirse. En segundo lugar, a la finalización de un contrato en prácticas, concluido el segundo año, otorga al trabajador un **derecho de preferencia** durante tres meses para cubrir su puesto de trabajo con un contrato de duración indefinida⁷⁵⁸.

Según el art. 49.2 ET el empresario al comunicar a los trabajadores la denuncia o el preaviso acerca de la misma, debe acompañar una propuesta del documento de **liquidación** de las cantidades adeudadas. En relación con esta liquidación impone la obligación al empresario de efectuarla en el **plazo** de quince días, con derecho a la percepción del importe salarial correspondiente por cada día de retraso, con el límite del período de prueba establecido para cada categoría. Ello salvo que estemos ante un supuesto de dimisión del trabajador, caso en el que las empresas están obligadas a abonar la liquidación por finalización de contrato en la fecha de la terminación del plazo comunicado por los trabajadores⁷⁵⁹.

Algunos convenios exigen que para que los **finiquitos** que se suscriban por cese del trabajador tengan carácter liberatorio, habrán de ir por escrito y en el modelo adjunto al convenio colectivo. Es por ello que en varios convenios dichos modelos figuran incluidos en un anexo⁷⁶⁰.

12.2. Despidos individuales

La nulidad del despido en supuestos relacionados con la maternidad

Son escasas las referencias convencionales a la extinción el contrato de trabajo vía despido, en seguimiento de lo ya expuesto con carácter general sobre la regulación en negociación colectiva de la extinción, tanto más tratándose en este supuesto de una decisión empresarial que ha de fundamentarse en una causa legal de justificación de la misma y sobre la que la norma estatal ofrece, como corresponde dada la gravedad de la

⁷⁵⁶ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 37).

⁷⁵⁷ CC Mediadores de seguro/2006 (art. 16.3).

⁷⁵⁸ CC Oficinas Teruel/2004 (28).

⁷⁵⁹ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 22).

⁷⁶⁰ CC Oficinas Huelva/2005 (art. 22), CC Oficinas Granada/2005 (art. 24). Por su parte el CC Oficinas Las Palmas/2002 (art. 26) exige su formalización en el impreso normalizado que facilitará la Conferencia Canaria de Empresarios a las empresas y cuyo modelo figura en el anexo II del convenio. Los modelos de finiquito serán visados por la Dirección territorial de Trabajo de Las Palmas, con una validez temporal de 30 días naturales. Si carecen de estos requisitos no surtirán efecto alguno.

medida para el trabajador, una regulación detallada en cuanto a su tipología, sus causas, requisitos de forma y procedimiento, su impugnación, y su revisión y calificación judicial. Los convenios se suelen limitar a incluir al despido disciplinario como sanción por faltas muy graves, junto con otras posibles sanciones alternativas al despido⁷⁶¹, sin que ello comporte novedad alguna respecto de lo dispuesto legalmente.

En algún caso se califica como nulo el despido si se produce estando el trabajador en período de suspensión “por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo por embarazo o excedencias por maternidad, en el caso de que el despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos”⁷⁶², que habrá de ser ampliado en el sentido de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, a los supuestos de riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, y paternidad (nueva redacción dada a los artículos 53.4 ET y 55.5 ET). Paradójicamente una previsión que parece pretende establecer una regla de tutela más intensa a favor del trabajador, acaba siendo más limitativa de lo previsto legalmente y, por ende, ha de considerarse necesariamente como ilegal por tal circunstancia. En efecto, desde la reforma del ET por medio de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, relativa a la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores⁷⁶³, queda prohibida la calificación judicial de este despido como improcedente, que será en todo caso nulo si la extinción coincide temporalmente con el ejercicio de los derechos laborales que materializan la compatibilidad regulada (art. 55.5 a y b ET). Significa que de producirse el despido estando el contrato en suspenso por alguna de las situaciones relacionadas con la maternidad o embarazo de la trabajadora, si no se aporta prueba suficiente de la procedencia del despido el despido ha de calificarse necesariamente como nulo, sin que tal resolución contractual haya de ser discriminatoria o el móvil empresarial sea lesivo de derechos fundamentales. Basta con que se produzca el despido en el instante en que el contrato se encuentra en suspenso para que el despido se califique como nulo si no cabe demostrar la procedencia. Por tanto, no es necesario que el despido venga motivado porque la trabajadora ejerza sus derechos de ausencia en el trabajo y es en este requisito añadido en el que se sitúa el condicionante convencional que ha de ser calificado como ilegal. En términos procesales bastará con aportar el dato objetivo de la coincidencia en el tiempo del despido con la situación de ejercicio de los derechos reconocidos al trabajador, sin que sea necesario aportar indicios acerca de que la conducta empresarial posee un móvil discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales; el empresario sólo podría reaccionar demostrando la procedencia del despido.

Por añadidura, los supuestos previstos son más amplios en la Ley, que incluye asimismo al despido notificado en una fecha en la que el período de preaviso finalice en tal momento, el producido desde el inicio del embarazo hasta el inicio de la suspensión

⁷⁶¹ Véanse regímenes disciplinarios en este sentido en CC Seguros/2004 (art. 64), y CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 81.2.3).

⁷⁶² CC Oficinas Albacete/2005 (art. 27), al regular el riesgo durante el embarazo y período de lactancia, y reproducido literalmente por el CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 30).

⁷⁶³ Es esta una materia sobre la que de los treinta y cuatro convenios genéricos de oficinas y despachos, sólo diez contienen alguna mención (CC Oficinas Albacete/2005, CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Las Palmas/2002, CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Palencia/2005, CC Oficinas Salamanca/2004, CC Oficinas Valencia/2005, CC Oficinas Valladolid/2003, CC Oficinas Zamora/2005). Algunos le dedican todo un capítulo, mientras que otros tan solo remiten a la Ley 39/1999. En el subsector de entidades financieras, tres de los seis convenios estudiados se refieren específicamente a esta materia (CC Seguros/2004, CC Cooperativas de Crédito/2005, y CC Banca/2005).

por maternidad, el de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de un permiso consistente en la reducción de su jornada por lactancia, a causa de un hijo prematuro o que continúe hospitalizado tras el parto, o para ejercer la guarda legal de un menor de seis años (que ha pasado a ser de hasta un menor de ocho años por modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad) o de un discapacitado, o si ha solicitado una excedencia por cuidado de hijos⁷⁶⁴. Es por ello que el convenio está incumpliendo lo previsto en la ley al excluir de la enumeración algunos de los supuestos en esta contemplados.

12.3. Despidos colectivos

Ausencia de regulación convencional

Los convenios objeto de estudio no contienen previsión alguna sobre esta modalidad de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las razones de esta ausencia son variadas. En primer lugar se trata de una figura regulada de un modo completo en el art. 51 ET⁷⁶⁵, con el correspondiente desarrollo reglamentario. En segundo lugar, se establece una fuerte intervención pública, tanto por parte de la Administración como en su caso judicial, en aplicación de una normativa que prevé controles procedimentales y sustantivos de la decisión empresarial de reducir el empleo. Y, por último, los convenios genéricos de oficinas y despachos tienen dentro de su ámbito de aplicación empresas de muy pequeñas dimensiones, en las que es fácil no llegar al tope mínimo de cinco trabajadores afectados para que su despido pueda ser calificado como colectivo, siendo en la generalidad de las ocasiones el despido individual el procedimiento utilizado en estas empresas.

12.4. Dimisión del trabajador y jubilaciones

Duración del preaviso y régimen del mismo

Para la **dimisión del trabajador** como causa de extinción del contrato la norma estatal se limita a exigir el previo preaviso por parte del trabajador, remitiéndose a la determinación de su extensión a lo que se prevea en la negociación colectiva o en la costumbre del lugar (art. 49.1 d ET). Los convenios suelen regular la dimisión, perfilando la forma en que habrá de producirse.

Su regulación figura bajo la denominación, más usual en la terminología convencional empleada, de “cese voluntario” o baja voluntaria, considerando algunos convenios como una de sus manifestaciones el abandono del puesto de trabajo durante

⁷⁶⁴ A estos supuestos hay que añadir el despido de trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica o de suspensión de la relación laboral, introducido por la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

⁷⁶⁵ Como contenido del art. 85.1 ET, una cuestión a ser regulada en negociación colectiva son los procedimientos de resolución de discrepancias surgidas en los períodos de consulta que se celebren en los supuestos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensiones y despidos colectivos.

tres días sin justificación alguna, por la posible deducción de ello de actos concluyentes expresivos de una voluntad extintiva⁷⁶⁶.

En general los convenios repiten la **obligación de preavisar** a la dirección de la empresa. Algún convenio exime del preaviso cuando “esté el trabajador en período de prueba”⁷⁶⁷, apreciación que nada añade a la posibilidad de desistimiento ya regulada en el art. 14 ET.

El **plazo de preaviso** que fijan es variable, yendo desde los ocho días como mínimo, para el caso de obreros y subalternos, de quince días, con carácter general o distinguiendo como señalamos por categorías profesionales del trabajador, (por ejemplo, si son titulados superiores o medios, o el resto del personal), y pudiendo llegar al máximo de dos meses si pertenecen a los grupos profesionales I y II⁷⁶⁸.

Algún convenio específico distingue el plazo de preaviso en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, siendo más exigente si ésta es superior al año, oscilando de quince días naturales a sesenta también según los niveles profesionales, que si es inferior, fijada en ocho días naturales⁷⁶⁹.

Los convenios que toman en consideración la dimisión es frecuente que se refieran a la **forma** de la obligada notificación, estableciendo con carácter general que sea por escrito; incluso por escrito duplicado, del que se entregará a la empresa una copia debidamente sellada. En ocasiones no se especifica la forma, sino tan solo su carácter obligatorio⁷⁷⁰.

Regulan asimismo las **consecuencias del incumplimiento del plazo de preaviso**, sancionando con el descuento por parte de la empresa de la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. En algún convenio específico, la pérdida sólo afecta a la parte proporcional de las pagas extraordinarias que estuviesen devengadas⁷⁷¹. Especifican que dicho descuento funciona como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasiona a la empresa.

Algún convenio específico prevé que lo anterior regirá sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos del art. 21 ET, esto es, en los casos de pactos

⁷⁶⁶ CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Islas Baleares/2003.

⁷⁶⁷ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 22).

⁷⁶⁸ CC Oficinas Asturias/1996 prevé como mínimo 8 días en el caso del personal obrero y subalterno, 15 para los administrativos, y 30 si son jefes administrativos y técnicos; en CC Oficinas Cataluña/2004, y CC Oficinas Islas Baleares/2003 desde 10 días hasta 30; CC Oficinas Madrid/2005, 15 días sin distinguir por categorías profesionales; CC Oficinas Albacete/2005, de 15 días a 2 meses; CC Oficinas Burgos/2004 (art. 24), 1 mes para los titulados, y 15 días el resto; CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 34), 15 días laborables; CC Oficinas Lugo/2001 (art. 20), un mes licenciados y diplomados, 15 días el resto, al igual que CC Oficinas Salamanca/2004, y que CC Oficinas Zamora/2005 (art. 24); CC Oficinas Valencia/2005, llega hasta los dos meses; CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 27), 15 días naturales.

⁷⁶⁹ CC Oficinas Navarra/2005.

⁷⁷⁰ CC Oficinas Asturias/1996. Exige que sea por duplicado el CC Oficinas Valencia/2005 (art. 22), así como por categorías profesionales con un máximo de 2 meses. No especifican la forma CC Oficinas Salamanca/2004, y CC Oficinas Zamora/2005.

⁷⁷¹ En este sentido, CC Oficinas Vizcaya/2003. Lo prevén CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Islas Baleares/2003, CC Oficinas Madrid/2005, CC Oficinas Navarra/2005, CC Oficinas Albacete/2005, CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 34), CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Salamanca/2004, CC Oficinas Valencia/2005 (art. 22), CC Oficinas Zamora/2005 (art. 24).

de permanencia y de no concurrencia, sobre todo el primero de ellos como único límite a la libertad personal de decisión de la extinción⁷⁷².

Una vez recibida la comunicación de dimisión del trabajador por la empresa, ésta puede prescindir de los servicios del mismo antes de la fecha que él haya indicado, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la comunicada por el trabajador como fecha de finalización voluntaria de su relación laboral. Lo prevé un convenio específico del sector y entendemos que, siempre que no cause lesión alguna en los derechos del trabajador, podría ser una medida procedente⁷⁷³.

En el subsector de entidades financieras tan solo un convenio regula la figura del cese voluntario, estableciendo un plazo de preaviso que va como mínimo desde los quince días, hasta el mes exigible a los grupos I y II de la clasificación profesional. Su incumplimiento será sancionado con el descuento de parte de complementos salariales, de forma proporcionada a los días dejados de preavisar⁷⁷⁴.

La jubilación como forma de extinción incentivada

En cuanto a la **jubilación voluntaria** poco se contempla en los convenios, que alguno califica de “jubilación especial”⁷⁷⁵. Es común que la empresa ofrezca en los supuestos de jubilaciones voluntarias una indemnización o “gratificación extraordinaria por una sola vez”, como es asimismo denominada, a causa de tal decisión del trabajador, a partir de un número mínimo de años de prestación de servicios en la empresa. La indemnización suele ser calculada sobre el salario base o con una cuantía fija, calculada en función de la edad, desde los sesenta años, y de los años de servicio en la empresa, por cada franja de tres años⁷⁷⁶. Los convenios exigen para su cobro un mínimo de antigüedad en la empresa generalizado para cualquier edad, llegando a ser de mayoritariamente de quince años⁷⁷⁷.

⁷⁷² CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 27).

⁷⁷³ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 22).

⁷⁷⁴ CC Mediadores de seguros/2006 (art. 55).

⁷⁷⁵ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 20), y CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 34).

⁷⁷⁶ CC Oficinas Alicante/2003 (art. 20), indemniza, en toda la escala por cada tres años de servicio con un mes de salario base a quien se jubile a los 60 años; a la edad de 61 corresponden 20 días de salario base; 14 días de salario base a los 62 años; 8 días de salario base si se jubila con 63; y un mes de salario, caso de que la antigüedad en la empresa supere los 10 años, y se jubile a los 64. Por su parte el CC Oficinas Jaén/2005 (art. 14) la cifra en 30 días de salario base más antigüedad, en 6 mensualidades a los 60 años; en 5 mensualidades a los 61 años; en 4 mensualidades a los 62 años; en 3 mensualidades a los 63 años; y en 2 mensualidades a los 64 años. El CC Oficinas Palencia/2005 (art. 21) ofrece días de vacaciones, siempre que se tenga un mínimo de antigüedad de 10 años en la empresa y se preavise a la empresa con seis meses de antelación a la fecha de cese en el trabajo prevista: 60 días si la jubilación es a los 60 años; 55 días si la jubilación es a los 61 años; 50 días si la jubilación es a los 62 años; 40 días si la jubilación es a los 63 años. CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 29) otorga 5790,75 € si el trabajador tiene 60 años; 4607,96 € a los 61 años; 3800,95 € a los 62 años; 2661,28 € a los 63 años; 1903,56 € a los 64 años.

⁷⁷⁷ CC Oficinas Granada/2005 (art. 19), consiste en el pago una sola vez de las cantidades que figuran en las tablas salariales contenidas en el anexo al final del convenio. Exigen también un mínimo de 15 años de antigüedad en la empresa: CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 29). Por su parte el CC Oficinas Palencia/2005 (art. 21) exige como mínimo 10 años.

En los convenios de las entidades financieras califican la prestación económica que ofrecen a quienes decidan jubilarse voluntariamente como **prestaciones complementarias de jubilación**, destinadas a mejorar la que abona la Seguridad Social. Algunos de ellos consideran la jubilación voluntaria como una decisión adoptada de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario, algo que ha de considerarse ilegal por cuanto que la misma es una manifestación de la dimisión y como tal derivada de una decisión unilateral del trabajador⁷⁷⁸.

Un convenio específico prevé un **premio de permanencia** en la empresa, así denominado, si se produce el cese voluntario tras once años ininterrumpidos de antigüedad en la misma y cuando el trabajador cesante tiene una edad comprendida entre los 60-65 años. Dicho premio es otra forma de denominar a la indemnización, por una sola vez, de cuantía igual a quince días de salario base en vigor en dicho momento. Los firmantes aclaran que su causa deriva exclusivamente de la extinción de la relación laboral, no siendo concedida como complemento de pensión ni como mejora voluntaria de las prestaciones públicas⁷⁷⁹.

Excepcionalmente hemos encontrado una **gratificación** prevista para aquellos trabajadores que se jubilen o fallezcan sólo antes de la fecha 31 de diciembre de 2004, que oscila entre dos y seis mensualidades en función de los años de servicios prestados en la empresa (desde uno a más de veinte años)⁷⁸⁰.

En el apartado correspondiente a las medidas de política de empleo analizamos las cláusulas sobre **jubilación obligatoria**, por lo que nos remitimos a lo allí referido. En este momento limitarnos a dejar constancia que algunos convenios colectivos rebajan la automaticidad de la jubilación cuando introducen su carácter obligatorio, pues a veces prevén que superada la edad de jubilación y por acuerdo entre el trabajador y el empresario se podrá prolongar el servicio activo⁷⁸¹.

Algún convenio prevé formas de **jubilación anticipada** condicionada al mutuo acuerdo de las partes; algunas las incentivan para el trabajador reconociéndole el derecho a percibir una indemnización⁷⁸². Asimismo este convenio declara su intención de fomentar tal medida, no sólo desde la empresa, sino también desde la representación unitaria, siempre y cuando los trabajadores reúnan los requisitos exigidos por el propio convenio. Algunos convenios se limitan a señalar que se puede proceder a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, en aplicación del RD 1194/1985 o “de las disposiciones legales vigentes”⁷⁸³. Otros convenios fijan una gratificación de cuatro mensualidades de la retribución real, si el trabajador llevaba antes de la jubilación anticipada un mínimo de antigüedad de seis años en la empresa⁷⁸⁴.

⁷⁷⁸ CC Cajas de Ahorros/2003 (D.A.8ª).

⁷⁷⁹ CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 29).

⁷⁸⁰ CC Oficinas Las Palmas/2002.

⁷⁸¹ CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Islas Baleares/2003, CC Oficinas Murcia/2006.

⁷⁸² En el primer sentido, CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 29); en cuanto al preaviso de seis meses de antelación a la prevista de cese en el trabajo, CC Oficinas Palencia/2005 (art. 21).

⁷⁸³ CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 29), CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Valencia/2005 (art. 15); CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 34); CC Oficinas Málaga/1992 (art. 24) remite al ANE, y el CC Oficinas Palencia/2005 (art. 20) al AI de 1993. Este último en el artículo siguiente regula, como figura distinta, la “jubilación incentivada”, esto es voluntaria pero posible desde los sesenta años y con un mínimo de antigüedad en la empresa de 10 años.

⁷⁸⁴ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 27).

En el subsector de entidades financieras, algunos convenios prevén la posibilidad de jubilación anticipada desde los 60 años, fijando como requisitos una fecha de ingreso en la empresa anterior a una estipulada por el convenio, y contar con una antigüedad mínima, mucho mayor que en el sector genérico, que puede ser de cuarenta o más años de servicio efectivo en la profesión, o de más de treinta generando el derecho a percibir una prestación económica a cargo de la empresa. Permiten rebajar el tiempo mínimo de antigüedad, con la consiguiente reducción en el porcentaje aplicable⁷⁸⁵.

Algunas reglas sobre la jubilación parcial y el contrato de relevo

Algún convenio específico establece la sustitución del trabajador jubilado voluntariamente, que habrá de ser simultánea, y mediante la contratación de un trabajador desempleado o de un joven demandante de su primer empleo, promoviendo el mantenimiento del empleo. En esa línea se sitúa el **contrato de relevo** (art. 12.6 ET)⁷⁸⁶. No se trata de una modalidad muy empleada hasta ahora, aunque comienza a percibirse un mayor uso de la misma.

Algún convenio prevé, para el caso de que el contrato de relevo no sea indefinido, que los relevistas percibirán una indemnización de 10 días por año trabajado a causa de la extinción de su contrato⁷⁸⁷.

13. DERECHOS COLECTIVOS

Escasa aportación convencional, mera reiteración de lo dispuesto en las leyes

En materia de relaciones colectivas y derechos sindicales de los trabajadores existen remisiones legales expresas en cuestiones tales como, entre otras y nombrando sólo las que hemos visto en el estudio realizado, la constitución y competencias del comité intercentros (art. 63.3 ET), la acomodación de la representación electiva a cambios de plantilla (art. 67.1 ET), la acumulación del crédito horario (art. 68.3 ET), la antigüedad de los trabajadores elegibles (art. 69.2 ET) y el establecimiento de un canon de negociación colectiva (art. 11).

En primer lugar, hemos de destacar que numerosos convenios colectivos genéricos de oficinas y despachos dedican un capítulo a regular esta materia y estando

⁷⁸⁵ CC Banca/2005 (art. 36), se refiere al personal que haya ingresado en la empresa antes del 8 de marzo de 1980. Ofrece la fórmula de cálculo de la prestación económica que correspondería al trabajador que se jubila. CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 71) fija asimismo una fecha de ingreso, 23 de febrero de 1972, y describe la siguiente escala: 60% a los 60 años; 68% a los 61 años; 76% a los 62 años; 84% a los 63 años; 92% a los 64 años. Cambia la escala si son 20 los años de servicios mínimos prestados en la Entidad: con 60 años de edad y 20 de servicios, corresponde el 60%; con 61 años de edad y 21 de servicios, corresponde el 68%; con 62 años de edad y 22 de servicios, corresponde el 76%; con 63 años de edad y 23 de servicios, corresponde el 84%; con 64 años de edad y 24 de servicios, corresponde el 92%.

⁷⁸⁶ Completado por las disposiciones 1ª y 2ª RD 1131/2002. Lo prevé el CC Oficinas Huesca/2006 (art. 33).

⁷⁸⁷ CC Oficinas Asturias/1996 (art.), CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 26); CC Oficinas Teruel/2004 (art. 33), regula una indemnización de 10 días por año trabajado.

presente en todos los del subsector de entidades financieras. A pesar de ello, uno de los convenios que destacan por ser bastante completo en su regulación, puesto que toca cuestiones no tratadas con carácter general, no contiene referencia alguna a los derechos colectivos de los trabajadores. Y no se trata del único que no contiene regulación alguna⁷⁸⁸, lo que demuestra una vez más la fuerte influencia de los contenidos por el carácter de pequeñas y microempresas incluidas en su ámbito de aplicación, en las que las relaciones entre trabajador-empresario son a título personal antes que insertas en organizaciones representativas.

En segundo lugar, muchos de los convenios que regulan esta materia se limitan a contener remisiones al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en ocasiones “en lo no previsto”, o incluso como único contenido de la materia, de modo que la negociación colectiva no aporta nada nuevo o más favorable⁷⁸⁹.

13.1. Aspectos orgánicos de la representación unitaria y sindical

Atención a la representación en empresas de menos de diez trabajadores

En materia de representación, algún convenio colectivo incluye declaraciones acerca de su intención de **impulsar** y facilitar la celebración de las preceptivas **elecciones** a comités de empresa y delegados de personal, conocidas y designadas por los convenios como “elecciones sindicales”, sobre todo tomando en consideración el intenso grado de sindicalización de estas representaciones⁷⁹⁰. Tiene sentido tal fomento si nos situamos de nuevo en el escenario del tipo de empresas de pequeñas dimensiones. Incluso algún convenio destaca este hecho, con el fin de justificar de este modo la elección⁷⁹¹. Por su parte, los convenios del subsector de entidades financieras incluyen una declaración acerca de los fundamentos jurídicos de la participación de los trabajadores en la empresa⁷⁹².

A pesar de que legalmente sólo se contempla la posibilidad de elegir representantes colectivos en empresas y centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, algunos convenios establecen la posibilidad de promover las elecciones para elegir un

⁷⁸⁸ Nos estamos refiriendo al CC Oficinas Albacete/2005, CC Oficinas Badajoz/1984 y CC Oficinas Burgos/2004, CC Oficinas Las Palmas/2002, CC Oficinas Santa Cruz de Tenerife/1976, CC Oficinas Valladolid/2003, CC Oficinas Zamora/2005 tampoco regulan sobre derechos colectivos. El CC Oficinas Navarra/2005, le dedica tan solo el art. 30, y el CC Oficinas Almería/2004 un capítulo consistente en un único artículo 41.

⁷⁸⁹ CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Huelva/2005, CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Palencia/2005, CC Oficinas Pontevedra/1995 se limitan a la remisión sin ofrecer regulación alguna. Se remite a ambas normas el CC Oficinas Murcia/2006; reenvían a la LOLS los CC Oficinas Asturias/1996, y CC Oficinas Madrid/2005. De los provinciales, remiten “a la legislación vigente” o directamente a las dos normas, el CC Oficinas Alicante/2003, CC Oficinas Ávila/2004 (art. 25), CC Oficinas Cádiz/2005, CC Oficinas Huesca/2006. Remiten sólo al ET el CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Vizcaya/2003 y CC Oficinas Zaragoza/2004. El CC Oficinas Cáceres/2005 se limita a reproducir lo ya regulado por el ET (art. 19); CC Oficinas Vizcaya/2003 dedica varios artículos a los derechos colectivos (arts. 28 a 32), limitándose a copiar en muchos de ellos el articulado de la LOLS y el art. 64 ET. Del subsector de entidades financieras, remiten a las dos normas el CC Seguros/2004, CC Financieras/2005, y CC Mediadores de seguro/2006; todos los convenios regulan sobre derechos colectivos.

⁷⁹⁰ CC Oficinas Asturias/1996 (art. 13).

⁷⁹¹ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 46). CC Oficinas Málaga/1992 (art. 23) contiene la reflexión en torno a su procedencia.

⁷⁹² CC Seguros/2004 (art. 73), CC Mediadores de Seguros/2006.

delegado de personal en empresas que no los alcanzan. Tal fórmula ha de estimarse lícita, si bien se regulará en todo por lo previsto en el correspondiente, sin que se pueda aplicar supletoriamente o por analogía el régimen legal, salvo que expresamente así se establezca en el propio convenio colectivo que lo instaura. Así, por ejemplo, en el convenio colectivo que lo prevé se limitan las garantías de los representantes así elegidos, limitándolo a los apartados c) y d) del art. 68 ET, esto es, que el representante no sea despedido ni sancionado ni en un año tras la expiración de su mandato, y la libertad de expresión de opiniones, y de publicación y distribución⁷⁹³.

La antigüedad contractual del candidato

En otro frente, en la negociación colectiva del sector, algún convenio concreto especifica, en desarrollo del art. 69.2 ET, en qué período habrá de computarse la **antigüedad mínima exigible para ser candidato** en las elecciones a comités de empresa y delegados de personal: en los doce últimos meses, aunque en dicho período se hayan sucedido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa⁷⁹⁴.

Efectos de las alteraciones de plantilla en la empresa

Destaca algún convenio por prever la **reducción automática del número de representantes**, con el límite de su desaparición, si se produjera una disminución significativa de la plantilla, entendiendo por ésta el 10% de empleados respecto de la media, en un plazo de tres meses⁷⁹⁵. Está actuando en aplicación del art. 67.1, último párrafo ET, que permite que sea el convenio colectivo el que prevea lo necesario para “acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa”.

El reflejo convencional de la creación del comité intercentro

Algún convenio prevé la constitución pactada de un **comité intercentro** (art. 63.3 ET), única forma de constituir este órgano representativo de segundo grado, tanto por su forma de designación como por su ámbito de actuación, y obligada una vez que figura previsto en el clausulado del convenio, desde el que se puede fijar incluso el plazo máximo en que habrá de constituirse⁷⁹⁶.

El convenio colectivo que obliga a su constitución fija el número de miembros que lo integran, respetando el máximo de derecho necesario indisponible que fija la ley: en ningún caso su número puede ser superior a trece, con el fin de que sea operativo su funcionamiento. En los convenios estudiados se observa la tendencia a apurar el máximo legal⁷⁹⁷.

⁷⁹³ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 46.4).

⁷⁹⁴ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 46). El art. 69 ET exige al menos 6 meses en la empresa para ser elegible, que se puede reducir al límite mínimo de 3 meses por convenio colectivo, si se trata de actividades con movilidad de personal.

⁷⁹⁵ CC Financieras/2005.

⁷⁹⁶ CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 102), da el plazo máximo de dos meses para su constitución; precisa que en él habrán de estar “representados proporcionalmente todos y cada uno de los comités de empresa, siempre que sea posible”.

⁷⁹⁷ CC Seguros/2004 (art. 75), con 13 miembros; curiosamente emplea la terminología “comité de centro” para referirse a “comité de empresa”, en un uso más acertado del ámbito real en el que se elige este

El acuerdo por el que se constituye este órgano fijará asimismo lo relativo a su composición y competencias, que habrán de ser las propias de un órgano de la representación unitaria. Son éstas las previsiones que hemos visto contienen los convenios colectivos que establecen la constitución de este órgano representativo.

La presencia en la empresa del delegado sindical

El **delegado sindical** actúa como canal de comunicación entre el sindicato al que pertenece y la dirección de la empresa, y ostenta competencias y garantías casi idénticas a las de la representación unitaria (art. 10.3 LOLS). Algunos convenios prevén la figura de un delegado sindical, en ciertas circunstancias alterando los requisitos para su designación, con perfecta legalidad por el carácter supletorio en este punto de la norma estatal. Algún convenio prevé la designación de delegados sindicales en centros de trabajo que tengan más de cien trabajadores y un 10% afiliados, o bien le atribuyen un carácter provincial, o incluso exigen una afiliación superior al 15%⁷⁹⁸.

En otros convenios se permite la designación del delegado sindical en aquellas empresas que cuenten con más de 125 ó de 175 trabajadores. Es más, llegan a prever incluso que el requisito del número de trabajadores y el de presencia en el comité de empresa no son de obligado cumplimiento, prevaleciendo lo previsto en el estatuto por el que se rige la sección sindical y con la consecuente reducción de derechos salvo acuerdo en el ámbito de la empresa⁷⁹⁹. Se trataría por tanto de delegados al margen de las exigencias de la LOLS⁸⁰⁰.

Finalmente también existen convenios que prevén la presencia de un delegado sindical, como representante de las secciones sindicales, en todas las empresas y centros de trabajo, parece que sin más requisitos que la voluntariedad de su elección⁸⁰¹.

La singular presencia de los representantes de los trabajadores en los órganos de gestión de la empresa

La Ley 2/2000, de 23 de junio, de Cajas de Ahorro prevé la presencia de representantes del personal en la Asamblea General y el Consejo General. Con ello se recoge una fórmula singular en nuestro ordenamiento, un **sistema de representación interna** en el que los representantes de los trabajadores tienen presencia, con voz y voto, en los órganos de gestión de las empresas con personalidad jurídica. Es una fórmula singular, por cuanto que nuestra legislación laboral opta de forma predominante

órgano representativo. CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 102), de hasta 12 miembros. CC Mediadores de Seguros/2006 (art. 77), de también 13 miembros.

⁷⁹⁸ CC Oficinas Madrid/2005. CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 33) es provincial. CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 29.4) exige una afiliación superior al 15%.

⁷⁹⁹ CC Seguros/2004 exige más de 125 trabajadores y a la vez convierte en meramente potestativo este requisito y el de la audiencia. CC Mediadores de seguros/2006 (art. 76.3) se limita a rebajar la plantilla hasta más de 175 trabajadores, pero a diferencia del anterior no va más allá en sus previsiones.

⁸⁰⁰ STC 84/1989, de 10 de mayo, se centra en la figura del “delegado interno”, al margen del contemplado en la LOLS, sin que disfrute de las prerrogativas y garantías asignadas por ésta y sin que ello sea discriminatorio.

⁸⁰¹ La LOLS exige para su elección en el art. 10.1 que la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores.

por un sistema de representación externa, con la creación de órganos específicos de representación.

El convenio colectivo específico prevé entre los derechos laborales básicos la participación en las entidades, si bien no contiene un desarrollo específico del modo de ejecutarla, por tanto sin introducir innovación alguna respecto de lo previsto legalmente⁸⁰².

13.2. Competencias de la representación de los trabajadores

La información a los representantes, instrumento para el desempeño del resto de funciones

A pesar que el art. 64.1 ET es una norma de mínimos, por lo que los convenios colectivos tienen un amplio campo abierto ante sí para completar el cuadro competencial previsto por el legislador, en los estudiados no se aprecia un aumento de las competencias atribuidas, sino su carácter meramente repetitivo de lo ya establecido a nivel legal, rodeado, y sólo en ocasiones, de meras precisiones de adaptación al sector. Es más, apenas son objeto de mención algunas obligaciones de información sobre aspectos económicos y laborales, y en relación a las medidas disciplinarias, que pueden ser completadas con las remisiones en bloque a la Ley.

Del análisis del elenco de competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores, en comparación con un listado (art. 64.1 ET) en el que destacan las funciones de información y consulta, sólo algún convenio colectivo prevé las correlativas **obligaciones de información atribuibles al empresario**, en concreto sobre la marcha y situación de la empresa, y el suministro de los datos para el cálculo de la masa salarial, así como sobre los cierres y expedientes de regulación de empleo que se tramiten⁸⁰³. Es un supuesto en el que el contenido de esta información habrá de versar con carácter general sobre aspectos económicos.

Algún convenio específico precisa las competencias del comité de empresa, y por extensión de los delegados de personal, más allá de lo dispuesto legalmente, estableciendo a veces la periodificación temporal de la obligación de suministro de información exigible al empresario, que según se interprete puede contradecir el alcance de la competencia legal que en ocasiones no se refiere a plazo alguno (art. 64.1.3º ET), o concretando las materias, adecuadas a su ámbito de aplicación, sobre las que habrá de ejercer su labor general de vigilancia (art. 64.1.9 a ET)⁸⁰⁴.

⁸⁰² CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 10.1.f, y en el punto 2 de dicho artículo).

⁸⁰³ CC Oficinas Asturias/1996. Ya en AA.VV., “La negociación colectiva en los sectores de la alimentación y oficinas y despachos”, opus citada, pg. 260, se destacaba “el olvido casi absoluto de los derechos de información de los representantes de los trabajadores más allá de los consagrados legalmente”; y se ponía de manifiesto que este mismo convenio provincial era el único que en la etapa anterior reflejaba dicha obligación.

⁸⁰⁴ CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 31): dispondrán anualmente del balance, cuenta y resultados y memoria de la entidad; vigilarán la calidad de la docencia en los centros de formación y su efectividad.

Sólo en algún convenio se prevé la participación de los representantes en el diseño y ejecución de **planes de formación en las empresas**, que puede ser englobada en la competencia prevista en el art. 64.1.4º c) ET⁸⁰⁵.

En cuanto a la representación sindical, figura la **obligación de ser informada sobre las medidas disciplinarias**, en concreto, si un afiliado comete una falta grave, habrá de ser puesto en conocimiento de la sección sindical a la que pertenezca, mediante comunicación escrita, razonada y simultánea a la que el empresario envíe al interesado. Esta previsión enlaza con lo dispuesto en el art. 10.3.3º LOLS, en el que el delegado sindical deberá ser oído por la empresa antes de la adopción de sanciones. Si el trabajador no estuviese afiliado, se notificará a la representación unitaria existente, yendo más allá de lo previsto en el art. 64.1.7º ET, puesto que éste sólo exige que el comité de empresa sea informado las sanciones impuestas por faltas “muy” graves y sin reconocer el derecho de audiencia previa, sino como sólo obligación de información con posterioridad⁸⁰⁶.

Otro aspecto tratado se refiere a la **presencia de los representantes sindicales en la firma** de los contratos de trabajo; es otra forma de control de la legalidad, que va en la línea del envío obligado por parte del empresario de la copia básica de los contratos que requieran forma escrita (art. 8.3 a ET)⁸⁰⁷.

Por su parte los convenios del subsector de entidades financieras contienen las mismas competencias de información y consulta. En concreto y en cuanto a aspectos laborales, los representantes legales de los trabajadores deberán ser **informados por la empresa** de las previsiones de nuevas contrataciones que vayan a efectuarse. Asimismo habrá que suministrarles la relación y datos laborales de los trabajadores en plantilla⁸⁰⁸, y del número de estudiantes y becarios que desarrollen prácticas formativas en las empresas⁸⁰⁹.

En relación con la colaboración de los representantes en el incremento de la **productividad en la empresa**, se establece que éstos participarán en el seguimiento de las mediciones de productividad, al mismo tiempo que prevén otra obligación de información previa sobre los criterios para la implantación de planes de mejora de productividad y calidad⁸¹⁰.

Se les consultará sobre los sistemas de clasificación elegidos y sobre sus revisiones periódicas, y como resultado emitirán un informe, entendemos que en el plazo de 15 días que exige el art. 64.2 ET por tratarse de una materia comprendida en el 64.1.4º ET⁸¹¹.

Dentro de la información sobre aspectos laborales, destaca asimismo la relativa a las medidas disciplinarias, traducida en la obligación de poner en conocimiento de la representación las **actas por faltas muy graves**, si bien limitándola, entendemos que

⁸⁰⁵ CC Oficinas Jaén/2005 (art. 29).

⁸⁰⁶ CC Oficinas Asturias/1996. CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 25).

⁸⁰⁷ CC Oficinas Alicante/2003 (art. 25, fuera del capítulo que dedica a derechos colectivos).

⁸⁰⁸ CC Mediadores de seguros/2006 (art. 14.6).

⁸⁰⁹ CC Seguros/2004 (dentro de los instrumentos de política activa de empleo sectorial, art. 82)

⁸¹⁰ CC Seguros/2004 (art. 9 sobre “productividad, calidad y eficiencia”).

⁸¹¹ CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 94).

con dudosa legalidad porque la ley no incluye tal precisión, a que la sanción impuesta sea el despido disciplinario, al señalar que “de las que deriven problemas de estabilidad de la plantilla” (art. 64.1.7º ET)⁸¹².

13.3. Garantías y prerrogativas

Los representantes, tanto unitarios como los delegados sindicales, se dotan de un estatuto jurídico diferenciado al del resto de trabajadores, en atención al normal desenvolvimiento de sus funciones representativas y de tutela destinadas a salvaguardar a los representantes de posibles actuaciones empresariales contrarias al ejercicio de sus funciones.

Lo dispuesto legalmente funciona como regla de mínimos, de tal forma que la negociación colectiva puede fijar reglas adicionales de protección de los representantes. Sin embargo, hemos de señalar que, siguiendo la tónica general en materia de derechos colectivos, no se presenta como una temática especialmente tratada en los convenios colectivos del sector analizado.

Los convenios se limitan a reproducir las garantías previstas en la normativa estatal en vigor: la apertura de **expediente contradictorio** si el trabajador despedido o sancionado a causa de una falta grave o muy grave fuera un representante legal de los trabajadores (art. 55.1 y 68 a) ET); su **prioridad de permanencia** en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas (art. 68 b) ET); **no ser despedido ni sancionado** por el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que sea por revocación o dimisión, ni ser discriminado en su promoción económica o profesional (art. 68 c) ET); **libertad de expresión** en sus opiniones, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social (art. 68 d) ET)⁸¹³.

Algunos convenios genéricos de oficinas y despachos contienen declaraciones acerca de la importancia de la **presencia de secciones sindicales en la empresa**, y de la necesidad de respetar sus derechos, destacando en concreto la **prohibición de discriminación** de los trabajadores afiliados a sindicatos y la no posibilidad de despido o cualquier perjuicio por dicha causa⁸¹⁴.

En el mismo sentido declarativo, otros contienen declaraciones genéricas acerca del derecho de los órganos de representación de los trabajadores y de las secciones sindicales de empresa a ejercer libremente las actividades sindicales. En concreto se pronuncian sobre la difusión libre de la información sindical, fuera del horario de trabajo⁸¹⁵.

⁸¹² CC Mediadores de seguros/2006.

⁸¹³ Tal y como ya hemos criticado, repite lo previsto en el ET el CC Oficinas Cáceres / (art. 19).

⁸¹⁴ Véase el CC Oficinas Murcia/2006 (art. 29); sobre la no discriminación, CC Oficinas Asturias/1996 .

⁸¹⁵ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 25). Se refieren a que sea fuera del horario de trabajo: CC Oficinas Asturias/1996, así como CC Oficinas Cataluña/2004 y CC Oficinas Islas Baleares/2003.

Por su parte algunos convenios del subsector de entidades financieras repiten ese esquema declarativo en relación a la figura de los sindicatos más representativos regulada en la LOLS⁸¹⁶.

Algunos convenios reiteran el **principio de igualdad y no discriminación de los representantes legales** con carácter general, o concretado en la cuestión de la promoción económica o profesional⁸¹⁷, redundantes de lo ya expuesto legalmente incluso en la propia Constitución, con particular desarrollo por parte de la jurisprudencia constitucional.

Del mismo modo los convenios genéricos **reproducen las garantías legales**, en concreto, el derecho de permanencia, la instrucción de un expediente contradictorio, y la libertad de expresión en el interior de la empresa (art. 68 ET)⁸¹⁸.

Prerrogativas: facilitar el desempeño de las tareas representativas

Es objeto frecuente de regulación el **crédito horario** asignado a los representantes para la dedicación exigida por las tareas representativas. Algún convenio concreto se refiere a las cuarenta o sesenta horas mensuales retribuidas correspondientes, no atribuidas en función de que la empresa tenga el número de trabajadores exigidos legalmente⁸¹⁹. En ocasiones el convenio colectivo entra al detalle de regular los trámites necesarios para su disfrute⁸²⁰.

Algún convenio específico sí sigue el sistema de asignación de horas en función del número de trabajadores de la empresa, pero contiene un crédito horario ampliado en relación al previsto en la escala del ET⁸²¹.

En algún caso, para los firmantes del convenio, se prevé un crédito suplementario⁸²².

En cuanto a las representaciones sindicales, algunos convenios reconocen un **crédito horario a los delegados sindicales**, que oscila entre las dos horas mensuales y las diez, según que la empresa tenga menos de diez trabajadores y un cincuenta por ciento de afiliados del total de trabajadores, o bien cincuenta o más trabajadores y al menos un veinte por ciento de afiliados⁸²³.

⁸¹⁶ CC Seguros/2004 (art. 74), CC Mediadores de seguros/2006.

⁸¹⁷ CC Seguros/2004 (art. 76), CC Cooperativas de crédito/2005.

⁸¹⁸ CC Cooperativas de crédito/2005 (art.).

⁸¹⁹ CC Oficinas Asturias/1996. CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 32). CC Oficinas Málaga/1992 (art. 23) concede 60 horas.

⁸²⁰ CC Oficinas Málaga/1992 (art. 23) exige que se comuniquen por escrito a la empresa con 48 horas de antelación; y si coincidiera el mismo día más de un trabajador, lo resolverán en principio los propios trabajadores en atención a la urgencia de la necesidad, y si no pudieran resolverá la empresa dando preferencia al más antiguo.

⁸²¹ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 25).

⁸²² Únicamente CC Financieras/2005 lo aumenta a 45 horas, sin seguir la relación con el número de trabajadores prevista en el art. 68 ET. Remiten al crédito legal: CC Cooperativas de crédito/2005 (si bien prevé el suplementario de 200 horas al año para un máximo de dos trabajadores designados por el sindicato, sean o no miembros de la representación unitaria) y CC Mediadores de seguros/2006.

⁸²³ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 25).

Incluyen en el cómputo de su crédito horario la **asistencia a cursos de formación** organizados por sus sindicatos, instituciones de formación y otras entidades, que serán incluidos en el crédito horario. Algún convenio reconoce este derecho también a los representantes unitarios, incluyéndolo asimismo en su crédito horario, y especificando incluso las materias que pueden ser tratadas en dichos cursos, tales como lo relacionado con la organización del trabajo, salud laboral, y legislación y medio ambiente⁸²⁴.

Sobre los derechos de las Secciones Sindicales, reconocen los previstos en los arts. 8.1 y 11 LOLS y algún otro añadido, con un destinatario algo confuso, que consiste en “disponer de una hora al mes, dentro de la jornada de trabajo, para poder ser informado por los representantes de su Sección Sindical de la marcha de los asuntos sindicales o de la empresa”⁸²⁵. Es la puesta en práctica prevista para cumplir en última instancia lo dispuesto en el art. 8.1 c) LOLS: los trabajadores afiliados recibirán la información que le remita su sindicato.

En aplicación de la remisión legal a la negociación colectiva a los efectos de la acumulación del crédito (art. 68 e ET), con frecuencia los de oficinas y despachos prevén tal acumulación en uno o varios representantes, de tal forma que quedan liberados de la realización de la prestación laboral; en ocasiones sin exigir nada más que la propuesta formal en este sentido a la empresa, en otras exigiendo requisitos añadidos tales como que se solicite por escrito y con una antelación de quince días, o que se produzca en la figura del delegado sindical en centros de trabajo con más de cien trabajadores, siempre y cuando no sea el único de su categoría profesional en la empresa y permaneciendo en su puesto de trabajo al menos el cincuenta por ciento de su jornada semanal⁸²⁶.

En algún convenio se precisa que la acumulación será entre los delegados sindicales de un mismo sindicato, en un reflejo de cómo se suele proceder en la práctica y se exige el acuerdo entre las representaciones sindicales y la dirección de la misma para poder proceder a realizar tal acumulación, siguiendo “criterios de racionalidad que no generen conflictos organizativos”⁸²⁷.

Otra forma de acumulación prevista no es ya subjetiva sino temporal, referida a la de los dos períodos de quince horas mensuales, para asegurar quizás su mejor distribución⁸²⁸. Algunos convenios prevén su cómputo anual o trimestral, no mensual, e incluso la acumulación de las horas no empleadas en un año con las de años sucesivos dentro del período de mandato⁸²⁹. Asimismo en alguna ocasión está previsto su carácter

⁸²⁴ En relación a los primeros, véanse CC Oficinas A Coruña/2003(art. 23 b) y CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 32); sobre los segundos, CC Oficinas Jaén/2005 (art. 29 relativo a los planes de formación, fuera del capítulo dedicado a los derecho sindicales).

⁸²⁵ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 25).

⁸²⁶ Sobre la acumulación del crédito de horario en representantes, véase el CC Oficinas Navarra/2005, CC Oficinas Cataluña/2004, y el CC Oficinas Islas Baleares/2003 en el primer supuesto, CC Oficinas Murcia/2006 en el segundo, y CC Oficinas Madrid/2005 en el tercero.

⁸²⁷ CC Seguros/2004 (art. 74), CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 103) exige que sea en el ámbito de cada Caja y por acuerdo entre las representaciones sindicales y la dirección de la misma.

⁸²⁸ CC Oficinas Ávila/2004 (art. 25).

⁸²⁹ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 46). Prevén el cómputo trimestral el CC Oficinas Jaén/2005 (art. 30), CC Oficinas Teruel/2004 (art. 39) y CC Oficinas Zaragoza/2004 (art. 24).

trimestral, condicionado a que sólo haya un delegado de personal en la empresa⁸³⁰. Aunque literalmente la Ley utiliza el referente mensual para el cómputo del crédito horario, nada se puede objetar a la legalidad de establecer en los convenios colectivos un arco temporal superior.

Siguiendo con la regulación del crédito horario, otra de las cuestiones tratadas es qué se descuenta del mismo, es decir que actividades representativas se pueden efectuar sin computarse dentro del crédito. Hay convenios que en relación con la actividad de los representantes en su condición de componentes de la Comisión negociadora del convenio y para la celebración de sesiones oficiales de negociación, les reconoce un permiso retribuido a los delegados sindicales o cargos de relevancia provincial, autonómica o estatal en algún convenio específico⁸³¹. También ello se contempla entre los convenios de entidades financieras, que como algo distinto al crédito horario, algunos convenios recogen permisos retribuidos a los representantes sindicales para que participen en la Comisión Negociadora del convenio⁸³².

Del mismo modo les es concedida una licencia retribuida a algunos miembros de la Comisión negociadora de la parte social, con el fin de que empleen las horas que necesiten para asistir a las reuniones de la mesa negociadora del convenio y a las que convoque la Comisión Paritaria. Algunos convenios prevén incluso la vía por la que justificar a la empresa el uso de dicha licencia⁸³³.

Otros convenios señalan que se computan dentro del crédito horario las reuniones mensuales ordinarias de la representación, pero no las que sean convocadas por la empresa si no reviste la forma de sociedad laboral⁸³⁴. También los convenios de entidades financieras señalan que dentro del crédito no se computan las reuniones convocadas por la dirección de la empresa⁸³⁵, si bien incluye la asistencia a cursos de formación⁸³⁶.

En ocasiones reiteran la posibilidad legal (art. 46.4 ET) de solicitar una **excedencia** prevista para los cargos sindicales provinciales a nivel de secretario, y nacionales en cualquiera de sus modalidades⁸³⁷.

Alguna ampliación del régimen de la asamblea de trabajadores

Los convenios reflejan el **derecho de reunión** de los representantes unitarios en los locales de la empresa, fuera del horario de trabajo⁸³⁸.

⁸³⁰ CC Financieras/2005.

⁸³¹ CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 23 a) y CC Oficinas Vizcaya/2003 (arts. 32 y 30 sobre los delegados sindicales o cargos de relevancia provincial, autonómica o estatal).

⁸³² CC Financieras/2005.

⁸³³ A tres miembros en el CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 32). CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Islas Baleares/2003. Por su parte CC Oficinas Murcia/2006 les concede un permiso remunerado a los representantes unitarios que sean miembros de la Comisión Paritaria.

⁸³⁴ CC Oficinas Asturias/1996.

⁸³⁵ CC Cooperativas de crédito/2005

⁸³⁶ CC Mediadores de seguros/2006, CC Cooperativas de crédito/2005.

⁸³⁷ CC Oficinas Alicante/2003 (art. 33) y CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 30).

⁸³⁸ CC Oficinas Asturias/1996, Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Islas Baleares/2003.

En otro orden, en relación con la asamblea de trabajadores, se prevé su celebración dentro y fuera de las horas de trabajo, con un preaviso a la empresa de veinticuatro horas salvo en casos urgentes y razonados, y atribuyéndose un máximo de cinco horas anuales retribuidas (sobre los salarios reales, excluyendo las horas extraordinarias y primas) si se celebran dentro de las horas de trabajo, y sin límite caso de celebrarse fuera de este horario⁸³⁹. Aunque legalmente sólo se contempla la asamblea fuera de las horas de trabajo, aparecen convenios que prevén su desarrollo dentro de la jornada laboral y con derecho a una especie de crédito retribuido en este último supuesto. Además se modifica el tiempo de preaviso y se elimina el límite legal de dos meses desde la última asamblea, que obliga al empresario a facilitar el centro de trabajo. Todas estas previsiones convencionales han de valorarse como conforme a Derecho, lícitas por su carácter de ampliatorias del ejercicio del derecho de asamblea, no prohibidas legalmente. Entre los convenios de entidades financieras a veces se matiza que habrá de ser ejercido con la previsión de medidas para asegurar la prestación del servicio si se celebra en el horario de trabajo⁸⁴⁰.

Facilitar la difusión de información de los representantes a los representados

Otra cuestión tratada en los convenios del sector es el derecho a solicitar un **tablón de anuncios** en el centro de trabajo. Los convenios hacen depender este derecho de un número variable de trabajadores en el mismo, que en ocasiones fijan desde seis, y en otras desde diez. La previsión legal lo es respecto de la comunicación de los representantes de los trabajadores, por lo que en esa lógica el límite numérico es comprensible y lícito (art. 81 ET).

Los convenios que regulan este derecho especifican asimismo el contenido de las comunicaciones que pueden ser colgadas en el tablón: laboral, sindical o profesional; caso contrario el empresario puede impedir su difusión por no proceder con la finalidad para la que fue suministrado⁸⁴¹.

Uso del correo electrónico

Por último, y como novedad en relación a la etapa anterior en el estudio de la negociación colectiva en el mismo sector, provocada por el avance indiscutible en el desarrollo tecnológico y su inserción en el ámbito empresarial, e incluso como algún convenio pone de manifiesto, “habida cuenta de la actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas adscritas a este Convenio de Oficinas y Despachos”, algunos convenios contemplan el recurso al **correo electrónico** para la remisión de noticias sindicales entre las secciones sindicales y sus afiliados, “siempre que estos envíos no sean masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas”⁸⁴².

Otros reconocen el uso de este medio de comunicación, pero con una visión mucho más restrictiva, prohibiendo el uso de Internet a los trabajadores que no sean

⁸³⁹ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 25).

⁸⁴⁰ CC Seguros/2004 (art. 73) y CC Mediadores de seguros/2006 () con igual redacción.

⁸⁴¹ Exigen un mínimo de 6 trabajadores los CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Islas Baleares/2003, y CC Oficinas Valencia/2005 (art. 59); desde 10 el CC Oficinas Murcia/2006. Estos tres convenios se refieren al contenido de las comunicaciones a ser colgadas. Por su parte el CC Oficinas Asturias/1996 tan solo menciona el derecho a un tablón de anuncios.

⁸⁴² CC Oficinas Huesca/2006 (art. 47).

representantes legales, y si estos últimos desean utilizarlo para fines sindicales, han de comunicarlo a la empresa con antelación, y emplearlo en horario sindical⁸⁴³.

A diferencia de los convenios genéricos, los convenios de entidades financieras son más permisivos en el uso por los sindicatos de los medios informáticos (Internet, Intranet, y correo electrónico), siempre y cuando no afecte a la actividad y producción normal de la empresa⁸⁴⁴. Incluso se afirma que la representación legal puede utilizar un tablón virtual⁸⁴⁵.

Cuota sindical

Es muy frecuente que los convenios del sector prevean el **descuento de la cuota sindical de la nómina**, tal y como permite el art. 11.2 LOLS, siempre a requerimiento de los afiliados. Incluso suelen describir todo el proceso a ser realizado con esta finalidad⁸⁴⁶. También entre los convenios de entidades financieras se preve el descuento cuota sindical⁸⁴⁷.

14. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Entre las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria, o simplemente adhesión a los Acuerdos Autonómicos de resolución de conflictos colectivos

La remisión legal a la negociación colectiva es muy notable en esta materia, por lo que habrá que estar por tanto en primer lugar al texto del propio convenio y, dentro de éste, a la regulación prevista para la Comisión Paritaria que puede o no contener una asignación de funciones ampliada hacia los procedimientos de solución de conflictos; en el primer supuesto, se trata de verificar cuándo intervendrá en esta materia y en uso de qué mecanismo, en el segundo, rastrear el resto de cláusulas del convenio para ver si contempla alguna previsión en este sentido.

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III)⁸⁴⁸, en su art. 10, indica que en los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo es preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria del mismo, “sin la cual no podrá dársele trámite”. Añade que si tiene encomendadas funciones de mediación, la controversia deberá someterse a la misma. Dicho artículo prevé el supuesto en el que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias de solución de conflictos: la parte promotora de la mediación o el arbitraje puede solicitarla directamente ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Los

⁸⁴³ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 47). CC Oficinas Valencia/2005 (art. 59) lo regula con un carácter más restrictivo.

⁸⁴⁴ CC Cajas de Ahorros/2003, prevé negociaciones entre ellas y los representantes legales para establecer las medidas que lo permitan.

⁸⁴⁵ CC Seguros/2004 (art. 77).

⁸⁴⁶ CC Oficinas Alicante/2003 (art. 32), CC Oficinas Almería/2004 (art. 41), CC Oficinas Jaén/2005 (art. 31), CC Oficinas Málaga/1992 (art. 25), CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 30.7).

⁸⁴⁷ CC Cooperativas de crédito/2005, CC Banca/2005 (D.A. 2ª).

⁸⁴⁸ Firmado el 29 de diciembre de 2004 (BOE de 29 de enero de 2005), y con una vigencia hasta 31 de diciembre de 2008.

acuerdos resultantes gozan de eficacia general o frente a terceros si se han aportado los requisitos de legitimación de los arts. 87, 88, 89.3 y 91 ET y de los arts. 152 y 154 LPL; caso contrario, sólo surtirán efectos entre los trabajadores y empresas directamente representadas por los firmantes (art. 11 ASEC III).

Centrándonos en el estudio de los convenios del sector genérico de oficinas y despachos, nos parece oportuno destacar en primer lugar que el contenido de numerosos convenios se limita **simplemente a adherirse** a los respectivos Acuerdos Autonómicos de resolución de conflictos colectivos, con declaraciones repetitivas de lo dispuesto legalmente. Con carácter general añaden que vinculan a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan, sin necesidad de individualización expresa⁸⁴⁹.

En segundo lugar, son numerosos los que atribuyen a la **Comisión Paritaria** funciones de solución de conflictos, como trámite preceptivo previo antes de la presentación de cualquier reclamación o litigio, con una mera reiteración de lo establecido en el art. 10.1 ASEC III⁸⁵⁰. Algunos convenios prevén sólo alguno de los tres mecanismos (la conciliación⁸⁵¹, la mediación o el arbitraje⁸⁵²), o bien combinaciones de ellos.

Dos convenios concretos entran a regular el **procedimiento conciliatorio**, indicando que se inicia con la solicitud de cualquiera de los miembros de la Comisión, que ante dicha petición tendrá que reunirse en el plazo máximo de un mes. La mayoría

⁸⁴⁹ AA.VV., “La negociación colectiva en los sectores de la alimentación y oficinas y despachos”, opus citada, pg. 283, lo calificaban como contenido poco ambicioso. En la actualidad se contempla en el CC Oficinas Almería/ (art. 45), que se adhiere al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERCLA) para cuando se agoten las actuaciones de la Comisión Paritaria sin acuerdo; CC Oficinas Cataluña/ (art. 54), los firmantes se someten al Tribunal Laboral de Cataluña, caso de conflictos laborales colectivos y de los individuales no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial; CC Oficinas Islas Baleares/ (art. 48), en el mismo sentido que el anterior; CC Oficinas Madrid/2005 (art. 40), se someten al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid; CC Oficinas Murcia/2006 (D.A. 2ª), al Acuerdo regional y a su Reglamento, junto a una fórmula de adhesión general; CC Oficinas Guipúzcoa (art. 32); CC Oficinas Huesca (art. 7), el CC Oficinas Teruel/2004 (art. 7) y el CC Oficinas Zaragoza (D.A. 4ª), se adhieren al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA); CC Oficinas Valencia/2005 (art. 61), al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales vigente, suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL y CEPYME C. V., y las Confederaciones Sindicales U.G.T, P.V. y CC.OO, de tal forma que las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio sea resuelto mediante los mecanismos que aquél tiene establecidos; CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 8.3), hace una adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (A.S.A.C.L.).

⁸⁵⁰ Lo indica así el CC Oficinas Cádiz/ (art. 7), CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38), CC Oficinas Albacete/ (art. 34), CC Oficinas Ávila (art. 26), CC Oficinas Granada/ (art. 26), CC Oficinas Navarra/ (art. 34), CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 7), CC Oficinas Zamora (art. 33). El CC Oficinas Palencia/2005 (D. A. 9ª) en los conflictos individuales lo constituye como trámite obligatorio y previo. Por su parte el CC Oficinas Málaga/ (art. 27) indica que la Comisión ostenta “la facultad de entender y dirimir todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio, sin perjuicio de la autoridad laboral o jurisdiccional”.

⁸⁵¹ CC Oficinas Asturias/, CC Oficinas Almería/2004 (art. 8), CC Oficinas Granada/2005 (art. 26), CC Oficinas Huelva/2005 (art. 24) incluyendo una breve descripción del proceso conciliatorio, CC Oficinas Burgos/2004 (art. 8), CC Oficinas Lugo/2001 (art. 7), CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 7), CC Oficinas Murcia/2006 (art. 34), CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 7), CC Oficinas Burgos/ (art. 8).

⁸⁵² CC Oficinas Burgos/2004 (art. 8), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7), CC Oficinas Jaén/2005 (Art. 35), CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38), CC Oficinas Zamora/ y CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 7). CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 7) sólo arbitraje, recordando que “sin perjuicio de la facultad de acudir a los organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación”.

absoluta es la regla de adopción de los acuerdos. Si hay discrepancias, las partes pueden acudir a la instancia mediadora, arbitral o judicial en los términos que disponga la legislación vigente o lo pactado⁸⁵³.

Los convenios que hacen referencia a la **mediación**, o se limitan a mencionarla entre las competencias asignadas a la Comisión Paritaria (los más numerosos) o, dentro de éstas, destacan su carácter previo al arbitraje en caso de conflictos colectivos, y si lo solicita alguna de las partes. Lo primero conecta con lo dispuesto en el art. 10.2 ASEC III, según el cual, cuando la Comisión Paritaria tiene encomendadas funciones de mediación en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, la controversia deberá someterse a la misma⁸⁵⁴.

En cuanto al **arbitraje**, en los convenios del sector es previsto para el caso en que no se llegue a acuerdo en el seno de la Comisión, que será quien designe al árbitro correspondiente que ofrecerá la resolución vinculante definitiva. En estos casos, el arbitraje habrá de celebrarse en el plazo máximo de 10 días desde el inicio de la actuación de la Comisión, y debe ser garantizada la audiencia de las partes tanto por la Comisión Paritaria como por el árbitro⁸⁵⁵.

Algunos convenios señalan el recurso al arbitraje para supuestos tan concretos como resolver las controversias relativas a la jornada laboral⁸⁵⁶.

A veces, se establece alguna recomendación a los trabajadores y empresarios del sector de acudir al arbitraje, en concreto, al Colegio Arbitral formado en el Tribunal Laboral de la región⁸⁵⁷.

Por su parte los convenios del subsector de entidades financieras se caracterizan por su escasa mención a estos mecanismos de solución de conflictos, como demuestra el dato de que dos de los seis encuadrados en dicho ámbito no hacen referencia alguna a estos mecanismos, y tan solo uno de ellos menciona el ASEC⁸⁵⁸.

La mediación y, en su caso, el arbitraje en aquellos conflictos que voluntariamente y de forma conjunta le sean sometidos por las partes, y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial, son las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria y, en caso de que no se consiga el acuerdo, es cuando el convenio prevé someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del ASEC⁸⁵⁹.

⁸⁵³ CC Oficinas Huelva/2005 (art. 24). CC Oficinas Granada/ (art. 26), con igual redacción que el anterior.

⁸⁵⁴ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38), CC Oficinas Ávila/2004 (art. 26), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7), CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 7), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60) le atribuye la mediación previa a la intervención del Tribunal de Arbitraje Laboral.

⁸⁵⁵ CC Oficinas Jaén/2005 (art. 35). Véase CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7), cuya Comisión Paritaria puede designar árbitros externos a través del SERCLA. En este mismo último sentido, CC Oficinas Huesca (art. 7).

⁸⁵⁶ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38, B, e).

⁸⁵⁷ CC Oficinas Navarra/ (art. 34).

⁸⁵⁸ CC Cooperativas de crédito/2005 y CC Banca/2005 no contienen referencia alguna.

⁸⁵⁹ CC Seguros/2004 (art. 83.5 y D. F.1ª): en la última disposición contiene la declaración a favor de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales institucionalizados a nivel nacional o de Comunidad Autónoma puedan ser de aplicación. El CC Mediadores de seguros/2006 (art. 79.1,c) prevé la mediación y el arbitraje con la misma redacción, expuesta arriba en el texto, que el antes citado. En el

Otro acuerdo concreto dedica un artículo al procedimiento de resolución de conflictos a ser desarrollado por la Comisión Mixta⁸⁶⁰, partiendo de una solicitud de intervención que habrá de ser por escrito y con un contenido predeterminado, y tras señalar que establecerá un modelo de cláusula de sumisión en el supuesto de arbitraje, a título orientativo. Es la Comisión la que podrá designar al árbitro/s para un período de tiempo determinado, caso de que se recurra a la mediación o al arbitraje debido a la falta de acuerdo en el seno de la misma, para el que se requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Insiste en que si las partes conjunta y voluntariamente someten un conflicto a arbitraje, no podrán acudir a la vía judicial o administrativa hasta que la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada, en una mera reiteración de lo dispuesto en el art. 10.1 ASEC III.

15. ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

15.1. Comisión Paritaria: composición, funcionamiento y competencias

La libertad en la atribución de funciones regulada de forma amplia

Todos los convenios colectivos estudiados, como no podía ser de otro modo en cumplimiento del art. 85.2 e) ET, constituyen una Comisión Paritaria dedicada a las tareas de interpretación del convenio y de vigilancia del cumplimiento de lo pactado con carácter general. La intervención de esta Comisión se corresponde con la fase de administración del convenio, cuando una vez celebrado en una primera fase de negociación, comienza su ejecución.

El ET se limita a institucionalizar al órgano, dejando la regulación de su régimen jurídico al convenio colectivo. Y los del sector que nos ocupan la regulan de un modo diverso; mientras que unos dedican a la figura una regulación extensa en un capítulo, sin embargo en otros no consta más que la indicación de su existencia. Algunos contienen la referencia a su constitución en el anexo; otros en su articulado como capítulo independiente (los más frecuentes) que lleva como denominación “Comisión Paritaria” o bajo el título más amplio de “gestión del convenio colectivo” o “representación de las partes negociadoras”; en ocasiones figura regulada en un único artículo; e incluso hay convenios en los que aparece su referencia en una cláusula adicional y cláusulas transitorias completan sus funciones⁸⁶¹.

La Comisión Paritaria no siempre recibe esta **denominación**; en ocasiones se constituye como “Comisión mixta paritaria”⁸⁶², “Comisión mixta de vigilancia e

punto 3 del art. 79 prevé asimismo el recurso al procedimiento de mediación o al arbitraje, en función del que se considere más adecuado para la solución de la controversia, para el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta. Por su parte el CC Financieras/2005 (D.A. 1ª.3, b) atribuye a la Comisión Paritaria funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes.

⁸⁶⁰ CC Mediadores de seguros/2006 (art. 80), sobre el procedimiento de resolución de conflictos.

⁸⁶¹ CC Oficinas Pontevedra/1995 lo regula dentro de la representación de las partes negociadoras; CC Oficinas Palencia/2005 en una cláusula adicional; CC Oficinas Zaragoza/2004 describe una función de la Comisión que le exige una reunión obligatoria un día en concreto.

⁸⁶² CC Oficinas Granada/2005 (26), CC Oficinas Huelva/2005 (art. 24).

interpretación”⁸⁶³, “Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación”⁸⁶⁴, “Comisión de vigilancia” o “Comisión de seguimiento”⁸⁶⁵, “Comisión Mixta Interpretativa”⁸⁶⁶.

Asimismo algunos convenios indican **cuándo se constituye**: “el mismo día de su publicación oficial”, al mes de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en el plazo de 20 o de 30 días a contar desde la fecha de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia⁸⁶⁷.

Acerca de la **composición** de estas Comisiones, en numerosos supuestos se señala que está integrada por miembros de la propia Comisión Negociadora o “deliberadora” del convenio⁸⁶⁸, por los firmantes, siendo esta la única información que al respecto aportan algunos convenios⁸⁶⁹. Este órgano es una prolongación de la comisión negociadora del convenio, en la que sus miembros serán de las representaciones presentes en la negociación, con similar porcentaje. Es por ello que algunos convenios indican que los vocales de la parte social lo serán “en proporción a la representatividad de los sindicatos firmantes”⁸⁷⁰. Sobre la parte patronal, un convenio de dudosa legalidad determina que los miembros de la representación económica son los Colegios Oficiales⁸⁷¹, mientras que otro convenio indica que pertenecen a las empresas más representativas del sector⁸⁷².

El número de sus miembros oscila entre los cuatro y ocho vocales, teniendo algunas seis, respetando siempre la distribución equitativa en número entre miembros de la parte social y de la parte patronal⁸⁷³. No todos los convenios indican el número de vocales⁸⁷⁴, conteniendo tan solo una referencia a su futura designación “oportuna”⁸⁷⁵. Algunos prevén la sustitución de los vocales a petición de la parte a quien representen⁸⁷⁶.

⁸⁶³ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 30).

⁸⁶⁴ CC Oficinas Huesca/2006 (art. 6), CC Oficinas Teruel/2004 (art. 6), CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 7), CC Oficinas Málaga/ (art. 27) la denomina como sólo de vigilancia.

⁸⁶⁵ CC Oficinas Palencia/2005 (art. DA 9ª), llama Comisión Paritaria a la dedicada a la resolución de conflictos individuales.

⁸⁶⁶ CC Oficinas Santa Cruz de Tenerife/1976 (art. 15).

⁸⁶⁷ En el orden expuesto: CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7), CC Oficinas Granada/2005 (art. 26), CC Oficinas Vizcaya/2003 (art. 7), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60).

⁸⁶⁸ Como es asimismo denominada en convenios como: CC Oficinas Navarra/2005 (art. 33), CC Oficinas Huelva/2005 (art. 24), CC Oficinas Granada/2005 (art. 26), o “entre quienes han actuado en las deliberaciones” como señala el CC Oficinas Zaragoza/2004,

⁸⁶⁹ CC Oficinas Murcia/2006 (art. 31), CC Oficinas A Coruña/2003 (art. 7), CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 7).

⁸⁷⁰ CC Oficinas Navarra/2005 (art. 33).

⁸⁷¹ CC Oficinas Badajoz/1984 (art. 5).

⁸⁷² CC Oficinas Palencia/2005 (art. 17).

⁸⁷³ En el estudio anterior el número de miembros era el mismo que en la etapa actual, con la única excepción del CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38), cuya Comisión Paritaria estaba compuesta por 12 vocales, siendo de 8 en la presente. Véase AA. VV., “La negociación colectiva en los sectores de la alimentación y oficinas y despachos”, *op. cit.*, pg. 281.

⁸⁷⁴ CC Oficinas Burgos/2004 (art. 9), CC Oficinas Pontevedra/1995 (art. 7), CC Oficinas Santa Cruz de Tenerife/1976 (art. 15).

⁸⁷⁵ CC Oficinas Cáceres/2005 (art. 16).

⁸⁷⁶ CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 53), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60).

Algunos convenios fijan sus reglas de funcionamiento por lo que a la convocatoria de reuniones se refiere, la mayoría para la adopción de acuerdos y su eficacia.

Las **reuniones** serán convocadas a petición de un número determinado de vocales, y algunos convenios señalan un plazo de antelación mínimo para su convocatoria, mientras que otros precisan que habrán de celebrarse en unos días laborables siguientes a la recepción de la solicitud⁸⁷⁷, precisando incluso en algunos casos el contenido que habrá de tener la misma⁸⁷⁸. También algún convenio llega a prever que caso de no celebrarse la reunión en un plazo determinado, queda expedita la vía judicial o administrativa⁸⁷⁹.

Algunos convenios contienen referencias al quórum mínimo de asistentes a la reunión⁸⁸⁰, así como a quién realizará las funciones de presidente y secretario⁸⁸¹. Algún convenio específico contempla que las partes pueden asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria⁸⁸².

Se suelen prever un número mínimo de reuniones o por períodos de dos o tres meses⁸⁸³, más las necesarias cuando se plantee un caso urgente. Excepcionalmente señalan que se reunirá “siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines”⁸⁸⁴.

Algunos convenios prevén la asistencia de **asesores**, con voz pero sin voto⁸⁸⁵. Muchos convenios indican cuál es el domicilio de la Comisión, relevante a efectos de notificaciones.

En cuanto a la adopción de **acuerdos**, algunos convenios precisan que son vinculantes y forman parte del convenio⁸⁸⁶, o expresado de otra forma, “que tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiese establecido en el Convenio, debiéndose publicar en el Boletín Oficial de la Provincia”⁸⁸⁷. Para su adopción requieren, con carácter general, el voto favorable de cada representación. Algún convenio específico exige la mayoría absoluta⁸⁸⁸.

⁸⁷⁷ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60), 10 días; CC Oficinas Huesca/2006 (art. 6), CC Oficinas Zamora/

⁸⁷⁸ CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 53), CC Oficinas Islas Baleares/2003 (art. 48).

⁸⁷⁹ Se refiere al plazo de 30 días desde la recepción de la petición de la reunión el CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60). Por su parte el CC Oficinas Zamora/ señala que si en el plazo de 7 días hábiles siguientes a la solicitud formulada con tal objeto no se celebre la reunión, se dará por celebrada.

⁸⁸⁰ CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 53), CC Oficinas Islas Baleares/2003 (art. 48).

⁸⁸¹ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38), CC Oficinas Santa Cruz de Tenerife/1976 (art. 15), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7) en cuanto a los secretarios.

⁸⁸² CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60).

⁸⁸³ CC Oficinas Asturias/1996 (anexo II) prevé cada tres meses, mientras que CC Oficinas Málaga/1992 dos meses. CC Oficinas Almería/2004 (art. 8), señala que al menos dos veces al año.

⁸⁸⁴ CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 8).

⁸⁸⁵ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38), CC Oficinas Alicante/2003 (art. 30), CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60), CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7), CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 8).

⁸⁸⁶ CC Oficinas Asturias/1996 (anexo II).

⁸⁸⁷ CC Oficinas Valencia/2005, en el art. 60.

⁸⁸⁸ Basta el voto favorable de cada representación en: CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60), CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 53), CC oficinas Navarra/2005 (art. 33); CC Oficinas Jaén/2005 (art. 35). El CC Oficinas Granada/2005 (art. 26) exige mayoría absoluta.

Son escasos los convenios que exigen la **unanimidad** para la adopción de acuerdos⁸⁸⁹. De la unanimidad, hace derivar algún convenio específico el efecto de sentar precedente el acuerdo durante la vigencia del convenio, por lo que será de aplicación a consultas posteriores coincidentes. Al margen de la adopción de acuerdos por mayoría/unanimidad, también se los dota de este carácter de precedente⁸⁹⁰.

Una vez celebrado el acuerdo, algunos convenios precisan la necesidad de la **resolución escrita** del mismo y de su **notificación**⁸⁹¹. En concreto, el acta de los acuerdos adoptados en relación al calendario laboral y la actualización de los conceptos económicos, habrán de ser remitidos a la autoridad laboral para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia⁸⁹².

Caso de no alcanzarse acuerdo, como hemos visto, algunos convenios precisan que la discrepancia se someterá a la mediación y/o arbitraje⁸⁹³.

Por lo que a **competencias** de la Comisión Paritaria respecta, carece de una función reguladora en sentido propio, si bien tampoco es que deba limitarse a las funciones de interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio⁸⁹⁴. Las típicas que se predicen en la gran mayoría de los convenios son las de interpretación, aplicación y vigilancia, que se engloban en la finalidad de administrar el convenio en un sentido amplio. En ocasiones se añaden el seguimiento del convenio, la resolución de las discrepancias relativas a la aplicación del mismo y la intervención en los procedimientos de inaplicación salarial⁸⁹⁵, así como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Precisamente en este sentido, a veces no es expuesto de forma clara el tipo de comisión que es objeto de regulación en el clausulado del convenio. En un convenio concreto la Comisión Paritaria, así denominada, aparece configurada “como trámite previo y obligatorio para la resolución de los conflictos individuales entre empresa y trabajadores”; mientras que crea otras Comisiones como la de Vigilancia y la de Seguimiento, esto es con otra denominación como si de otras comisiones se tratase, con las funciones tradicionalmente asignadas a la Paritaria, la aplicación e interpretación en la primera, y la vigilancia en la segunda⁸⁹⁶.

Algunos convenios desglosan en qué consisten esas competencias genéricas, determinando que se traducen en la adaptación del convenio a las reformas legislativas, la actualización de las tablas salariales⁸⁹⁷, el tratamiento de la cláusula de descuelgue

⁸⁸⁹ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38), CC Oficinas Huesca/2006 (art. 6), CC Oficinas Almería/2004 (art. 8).

⁸⁹⁰ CC Oficinas Teruel/2004 les atribuye el carácter de precedente, y el CC Oficinas Huesca/2006 (art. 6), este último vinculado a la unanimidad en su adopción.

⁸⁹¹ En cuanto a lo primero, CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7); sobre la notificación, CC Oficinas Jaén/2005 (art. 35).

⁸⁹² CC Oficinas Teruel/2004 (art. 6).

⁸⁹³ CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60).

⁸⁹⁴ Véanse al respecto STS de 11 de julio de 2000, Ar. 7208; STS de 28 de enero de 2000, Ar. 1320; STS de 29 de abril de 1997, Ar. 3554.

⁸⁹⁵ CC Oficinas Valencia/ (art. 60).

⁸⁹⁶ CC Oficinas Palencia/2005 (arts. 17 y 18).

⁸⁹⁷ En esta labor, el CC Oficinas Zaragoza/2004 (cláusula transitoria única) obliga a la Comisión a reunirse el primer viernes siguiente a conocerse el IPC real de cada año; a continuación tendrá que remitir

salarial⁸⁹⁸, la facultad de creación de subcomisiones sobre materias concretas, la fijación de procedimientos para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión, o lo que entrañen materias concretas como lo relativo a los grupos o categorías profesionales⁸⁹⁹, ampliándose hacia el estudio de las materias laborales vigentes⁹⁰⁰, o bien la emisión de informes e incluso de dictámenes obligatorios⁹⁰¹, avanzar en la próxima negociación e implementar su articulado⁹⁰², fomentar la paz social e intervenir con carácter previo en los conflictos que sobre clasificación profesional se susciten en las empresas⁹⁰³, estudiar y desarrollar el contenido funcional de los puestos de trabajo, actualizar las tablas y demás conceptos económicos en función del IPC, elaborar el calendario laboral⁹⁰⁴.

En ocasiones la vigilancia se hace extensiva no sólo al cumplimiento de lo pactado, sin también al de la legislación general; incluso se pone de manifiesto la obligación por parte de las empresas de facilitar dicha labor, indicando que en el caso contrario serán sancionadas⁹⁰⁵. Respecto de la labor de control del cumplimiento de la normativa, algunos convenios concretos señalan como funciones de esta Comisión, “entre otras cosas”, vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene y de Prevención de Riesgos Laborales vigentes, (con una denominación reiterativa); labor que también le encomienda otro convenio en relación al sector, y que completa con la promoción de campañas de información y formación entre empresas y trabajadores⁹⁰⁶.

En las tareas de aplicación e interpretación del convenio es configurada como el órgano al “se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia”⁹⁰⁷. Del mismo modo, en los supuestos en los que se le atribuye la labor de solución de conflictos colectivos se declara que no puede plantearse el mismo judicialmente sin haber intentado solucionarlo previamente ante ella⁹⁰⁸. Ambos supuestos, como hemos visto, se limitan a reiterar lo dispuesto en el ASEC III.

Los límites a las funciones atribuibles a la Comisión Paritaria derivan de los numerosos pronunciamientos judiciales sobre la cuestión⁹⁰⁹. Ninguno de los convenios estudiados se extralimita en este sentido en la atribución de funciones.

el acta de los acuerdos a la autoridad laboral para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

⁸⁹⁸ Sobre este punto en concreto el CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60).

⁸⁹⁹ Sobre este último punto el CC Oficinas Las Palmas/2002, en un artículo distinto (art. 18) del que regula lo que parece ser otra Comisión Paritaria (art. 27). Recogen todas las competencias enumeradas hasta ésta los CC Oficinas Cataluña/2004 (art. 53) y CC Oficinas Islas Baleares/2003 (art. 48).

⁹⁰⁰ CC Oficinas Madrid/2005 (art. 38).

⁹⁰¹ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 30).

⁹⁰² CC Oficinas Granada/ (art. 26).

⁹⁰³ CC Oficinas Salamanca/2004 (art. 8).

⁹⁰⁴ CC Oficinas Teruel/2004 (art. 6).

⁹⁰⁵ CC Oficinas Huelva/2005 (art. 24).

⁹⁰⁶ CC Oficinas Murcia/2006 (art. 31) y CC Oficinas Teruel/2004 (art. 6).

⁹⁰⁷ CC Oficinas Alicante/ (art. 30).

⁹⁰⁸ CC Oficinas Ávila/2004 (art. 26), CC Oficinas Zamora/2005, CC Oficinas Cádiz/2005 (art. 7) dice expresamente: “carácter preferente, trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía de la conciliación y/o arbitraje establecidos en el SERCLA”. Remitimos con carácter general a lo expuesto en el punto anterior del estudio.

⁹⁰⁹ Sobre los límites en las funciones de la Comisión Paritaria, véanse STC 73/1984, de 27 de junio (BOE 11 de julio); STC 217/1991, de 14 de noviembre (BOE de 17 de diciembre); STC 171/2002, de 30 de septiembre (BOE de 24 de octubre).

Hay convenios que contienen una declaración en relación al interés con el que habrá que funcionar esta Comisión: “su gestión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés”⁹¹⁰.

Los convenios del subsector de entidades financieras destacan y se diferencian de los estudiados en el sector genérico por constituir una Comisión Paritaria que tiene en general una **composición** más numerosa, de hasta veinticuatro miembros⁹¹¹.

La **denominación** de la Comisión Paritaria varía del mismo modo que lo indicado en relación al sector genérico, recurriéndose a expresiones tales como “Comisión Mixta-Paritaria”, “Comisión Mixta Interpretativa”, “Comisión Mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio”, “Comisión Paritaria sectorial de interpretación”⁹¹², reflejando desde el título que le otorgan las partes su composición conjunta de representantes de la parte social y de la patronal, y las funciones que le son atribuidas.

En su regulación, tres de los seis convenios le dedican un capítulo, mientras que con frecuencia se ubica en las disposiciones adicionales o finales del convenio, bajo el título de “administración del convenio”⁹¹³.

No suelen regular cuándo se constituye, pero sí algún convenio especifica que, a los treinta días de su constitución habrá de aprobar su reglamento, en el que se especificarán cuestiones tales como la secretaría, el régimen de convocatoria de las reuniones y el desarrollo de las mismas⁹¹⁴, y es más frecuente la exposición del régimen de convocatoria de las reuniones: si es a petición, habrá de celebrarse en la semana siguiente; y suelen fijar un mínimo de dos reuniones al año⁹¹⁵, o de al menos una cada cuatro meses⁹¹⁶.

Prevén la asistencia de asesores, e incluso llegan a determinar la presencia, paritaria asimismo, de moderadores y de redactores del acta de la reunión⁹¹⁷.

Los acuerdos serán adoptados con el voto favorable de cada una de las representaciones, si bien no todos los convenios de este subsector se pronuncian al

⁹¹⁰ CC Oficinas Albacete/2005 (art. 34), CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 7).

⁹¹¹ Es el caso del CC Seguros/2004 (art. 83). CC Cooperativas de Crédito/2005 (DF 1ª), dieciocho miembros; CC Banca/2005 (DF 1ª), un máximo de doce miembros; CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 101), sólo indica que los titulares de la parte social serán tres por cada sindicato firmante de ámbito estatal, y uno por cada sindicato firmante de ámbito autonómico; CC Financieras/2005 (DA 1ª), tan solo ocho titulares; CC Mediadores de seguros/2006 (art. 79), catorce miembros.

⁹¹² Siguiendo el orden expuesto en el texto: CC Seguros/2004 (art. 83), CC Cajas de Ahorro/2003 (art. 101), CC Mediadores de seguros/2006 (art. 79), CC Financieras/2005 (DA 1ª).

⁹¹³ Le dedica un Capítulo, el XIV, y dentro de él un artículo extenso, el 83, el CC Seguros/2004, mientras que en el otro artículo del capítulo regula un observatorio sectorial. Por el contrario, el CC Banca/2005 (DF 1ª) es muy escueto. Por su parte el CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 101) la regula en el Capítulo XIV, en el que regula asimismo los derechos sindicales. El CC Mediadores de seguros/2006 la regula en el Capítulo XVI (arts. 79 y 80).

⁹¹⁴ CC Banca/2005 (DF 1ª).

⁹¹⁵ CC Cooperativas de Crédito/2005 (DA 1ª).

⁹¹⁶ CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 101). Este convenio destaca por contener una regulación muy detallada en comparación con el resto, en lo que a la Comisión Paritaria se refiere.

⁹¹⁷ CC Seguros/2004, y CC Mediadores de seguros/2006.

respecto⁹¹⁸. La unanimidad en la adopción de acuerdos es exigida por un único convenio, aunque señala que si no bastará la mayoría simple⁹¹⁹. Caso de desacuerdo, ya señalamos que sólo un convenio prevé expresamente la aplicación del ASEC⁹²⁰.

Un convenio concreto especifica que la Comisión Paritaria publicará los acuerdos interpretativos, facilitando copia a las entidades y a los representantes legales.

Las competencias que suelen ser atribuidas con carácter general, versan precisamente sobre la interpretación del convenio, su seguimiento para la aplicación y desarrollo normativo, vigilancia en su ejecución, la información a la autoridad laboral⁹²¹, la mediación y arbitraje sobre conflictos voluntariamente sometidos es prevista expresamente en algunos convenios⁹²². Encontramos un único convenio que hace una atribución muy limitada, tan solo a funciones de interpretación sobre lo estipulado⁹²³, a diferencia de otros en los que incluso le atribuyen funciones tales como que en su seno se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en prevención⁹²⁴, el control del uso preferente del contrato estable de fomento de la contratación indefinida en la conversión de la contratación temporal o en la contratación inicial⁹²⁵, conocer y decidir sobre cuestiones muy variadas, entre ellas, de seguridad y salud laboral⁹²⁶, velará por la utilización de las posibilidades que en el convenio se ofrecen, en los tribunales de concurso de méritos y examen para los ascensos y promociones, interviene en defecto de representantes de la empresa y de los trabajadores, y se reunirá si se modifica la ley 24/1997 sobre cálculo de las pensiones de jubilación⁹²⁷.

15.2. Otras instancias y procedimientos de administración convencional

Los temas estrella son la formación y la seguridad y salud laboral

Algunos convenios colectivos contemplan la constitución de Comisión con competencias específicas, entre las que destacan las siguientes.

Comisión de estudios con cometidos tales como la adaptación de los contenidos de la Ordenanza Laboral del sector al texto del convenio colectivo, la reclasificación y actualización de las distintas categorías y grupos que recoge la ordenanza laboral, adaptándolos a las necesidades actuales de las empresas del sector; si bien

⁹¹⁸ CC Seguros/2004.

⁹¹⁹ CC Financieras/2005 (DA1ª).

⁹²⁰ CC Seguros/2004.

⁹²¹ CC Financieras/2005 (DA1ª).

⁹²² CC Seguros/2004, CC Mediadores de seguros/2006, y CC Financieras/2005 (DA1ª). CC Cooperativas de Crédito/2005 (DA 1ª) prevé sólo el arbitraje.

⁹²³ CC Banca/2005 (DF 1ª).

⁹²⁴ CC Seguros/2004 (art. 70).

⁹²⁵ CC Cajas de Ahorros/2003 (art. 101).

⁹²⁶ CC Financieras/2005 (DA1ª).

⁹²⁷ CC Mediadores de seguros/2006 (arts. 8, 25 y 65, respectivamente).

manteniendo en vigor los contenidos de la Ordenanza Laboral de oficinas y despachos hasta tanto no se llegue a acuerdos en los puntos mencionados⁹²⁸.

Otra de las comisiones previstas en la negociación colectiva del sector está dedicada a estudiar la adecuación del convenio a las nuevas tecnologías. Su constitución es asumida como un compromiso por los firmantes⁹²⁹.

Comisión de Previsión Social⁹³⁰, encargada de analizar la viabilidad y las condiciones de incorporación a la Entidad de Previsión Social del personal de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Se trata de una comisión integrada por representantes de las Centrales Sindicales y de la patronal del sector.

Comisión Paritaria de riesgos laborales⁹³¹, integrada por las partes firmantes, con funciones tales como la elaboración de una guía de orientación dirigida a las empresas del sector, medidas de coordinación de actividades empresariales, seguimiento de la aplicación en el sector de las normas, elaboración y desarrollo de campañas de sensibilización dirigida a empresarios y trabajadores en cuanto a sus obligaciones respectivas recogidas en la Ley, PYME y en los trabajadores que prestan sus servicios a través de empresas de trabajo temporal, entre otras.

Comisión Paritaria de medio ambiente⁹³², destinada a la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa, que habrá de producirse desde el trabajo en común de la Dirección y de los trabajadores, en desarrollo de la política medioambiental de la empresa. Dentro de la misma, los representantes de los trabajadores con responsabilidades en materia de medio ambiente podrán recibir formación por cualquiera de las partes firmantes. Éstos pondrán en común los medios técnicos y humanos, para que no repercuta en costes directos no asumibles por las empresas.

Por lo que se refiere a la **Comisión Paritaria para la formación continua**, es regulada con el fin de atribuirle las funciones de información, asesoramiento y orientación en la elaboración de planes, obtención de permisos de formación, la resolución de eventuales problemas y discrepancias en la aplicación del acuerdo, la realización de estudios sobre las necesidades de la mano de obra en el sector y sus cualificaciones, impulsar acuerdos con la autoridad educativa para mejorar las condiciones de acceso de los alumnos de formación profesional reglada a las prácticas en empresas, así como el desarrollo y control de la formación en prácticas⁹³³.

⁹²⁸ CC Oficinas Málaga/1992 (DA única).

⁹²⁹ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (DA 2ª).

⁹³⁰ CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (art. 31).

⁹³¹ CC Oficina Valencia/2005 (art. 58). CC Oficinas Almería/2004 (art. Primero. 11 del Acta de la 7ª sesión de la Comisión Negociadora)

⁹³² CC Oficina Valencia/2005 (art. 58). La composición de la Comisión de Medio Ambiente será de ocho miembros, cuatro por la patronal y cuatro por las organizaciones sindicales firmantes.

⁹³³ CC Oficinas Albacete/2005 (art. 17) y CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 19) le atribuyen la labor de desarrollo del Acuerdo Nacional de formación continua en el sector, lo que se traduce en la realización de cursos de formación profesional entre los trabajadores de dicho ámbito. También prevista en el CC Oficinas Valencia/2005 (art. 60). CC Oficinas Almería/2004 (art. 46) le dedica el Título XIV.

Los convenios del subsector de entidades financieras constituyen asimismo comisiones *ad hoc* en función de la materia cuya aplicación preocupa y por lo que deciden hacer un seguimiento más cercano.

En primer lugar, hemos de destacar la constitución en un convenio concreto del subsector de un **Observatorio sectorial** como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, en el que los firmantes analizarán la realidad del sector en aspectos tales como el empleo, la seguridad y salud laboral, la igualdad y no discriminación, la responsabilidad social de las empresas, y cualquier otra cuestión que sea objeto de planteamiento. Otra de las tareas que le encomiendan es que del resumen de las actuaciones e iniciativas que le envíen las distintas Comisiones Paritarias que se han constituido en dicho mismo ámbito, junto con las suyas, elabore una memoria de actividades, conclusiones o propuestas. La composición del Observatorio es asimismo paritaria, con un total de ocho miembros, disfrutando los representantes sindicales de un crédito horario, y en la adopción de acuerdos se respetará la representatividad de cada organización empresarial o sindical a la firma del convenio⁹³⁴.

Por otra parte, la prevención de riesgos laborales es una materia que requiere una especial atención y así lo ponen de manifiesto diversos convenios del subsector que constituyen sus respectivas comisiones, denominadas **Comisión Paritaria sectorial de Seguridad y Salud Laboral**⁹³⁵, bajo la indicación de que tienen por finalidad desarrollar aspectos concretos y de especial importancia para el sector, tales como la vigilancia de la salud. Su composición oscila entre los ocho y diez miembros según el convenio, y conceden un crédito horario mensual retribuido a los representantes sindicales. Una vez solicitada su convocatoria, habrá de reunirse en el plazo máximo de quince días. En algún supuesto sigue la regla de adopción de acuerdos antes expuesta, sin embargo en otro se exige la unanimidad, o en su defecto la mayoría simple, para cuya validez se precisa la presencia de más del 50% de los vocales por cada parte. Unos le atribuyen la función de canalizar las iniciativas que se planteen, desde el análisis de la realidad sectorial en la materia; otros tan solo dejan constancia de su constitución, y hacen referencia a que la representación sindical en la comisión será proporcional a la que ostenta cada sindicato en la mesa negociadora. El convenio que la regula de forma más detallada enumera sus funciones: representar al sector como interlocutor válido ante la Fundación para la prevención de riesgos laborales; promover acciones concretas y proyectos; colaborar con la Fundación en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas aprobadas; velar por el cumplimiento de la vigilancia de la salud, y remitir a la Comisión Paritaria de interpretación las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación de lo que afecte a la seguridad y salud en el trabajo.

La **Comisión Paritaria sectorial para la Formación Continua** es constituida con el fin de asumir las funciones encomendadas por el RD 1046/2003 que regula la formación profesional continua; y si existía ya, su labor se adaptará a los nuevos cometidos. El convenio que la regula más en profundidad indica que su composición consta de ocho vocales, teniendo los trabajadores miembros de la misma, derecho a permisos laborales retribuidos hasta treinta y dos horas mensuales. Las funciones que le son atribuidas son: realizar estudios acerca de las necesidades formativas del sector,

⁹³⁴ CC Seguros/2004 (art. 84).

⁹³⁵ CC Financieras/2005 (DA 2ª) contiene una regulación detallada, CC Seguros/2004 (art. 72), y CC Cooperativas de Crédito/2005 (DA 1ª), que prevé una Comisión de Jornada y Horarios y de Salud Laboral.

proponer y ejecutar acciones formativas, colaborar en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para empresas que lo soliciten, labores de seguimiento, evaluación y apoyo continuado de las acciones tramitadas para contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos⁹³⁶.

Comisión de estudio y análisis del convenio colectivo, constituida en paralelo a la Comisión encargada de las tareas de interpretación del mismo, estará integrada por los firmantes. Tras redactar su reglamento y establecer los medios humanos y materiales con los que funcionará, redactará conclusiones acerca de los estudios que realice, que elevará a la Comisión Negociadora⁹³⁷.

Por último, un convenio específico constituye un **Grupo de trabajo** en el seno de la Comisión Paritaria dedicado a la **promoción de empleo**, cuya composición, competencias y garantías de sus miembros se acordarán por aquélla, y con las siguientes funciones, además de las que la Comisión Paritaria considere procedentes: seguimiento, estudio y desarrollo de los elementos que favorezcan la promoción del empleo en el sector, vigilancia del cumplimiento de las previsiones contenidas en el convenio en relación con dicha promoción, preparación y elaboración de estudios que sirvan para futuras medidas de fomento del empleo en el sector que puedan incorporarse al convenio, evolución del empleo en el sector y sus características⁹³⁸.

⁹³⁶ CC Cooperativas de Crédito/2005 (DA 1ª), CC Mediadores de seguros/2006 (art. 30) desarrolla en profundidad la figura; CC Banca/2005 (DA 4ª) refleja la adaptación.

⁹³⁷ CC Banca/2005 (DF 2ª).

⁹³⁸ CC Mediadores de seguros/2006 (art. 12).

16. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR

A lo largo de la exposición de este trabajo hemos ido realizando valoraciones parciales acerca del grado de seguimiento de los convenios del sector examinado respecto a las directrices fijadas en el AINC. Véanse, por ejemplo, los epígrafes correspondientes a fomento del empleo, modalidades contractuales, igualdad hombre-mujer o prevención de riesgos laborales. Por otro lado, en el apartado de conclusiones se contiene una delimitación detallada del alcance de la negociación colectiva en el sector y de su nivel de desarrollo. Finalmente, lo relativo a estructura y procedimiento de negociación en el sector de oficinas y despachos ha sido objeto de análisis específico en su correspondiente capítulo. Por todo ello, a la hora de realizar la valoración global acerca del seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005) por la negociación colectiva del sector hemos preferido, al objeto de evitar innecesarias reiteraciones y facilitar la comprensión general de la cuestión, realizar unas tablas esquemáticas donde se contengan por un lado las materias orientadas por el AINC (2005) y las directrices a las que debe ajustarse la negociación colectiva, y por otro el nivel de seguimiento y el tratamiento que a las mismas da la negociación del sector analizado. De esta manera pretendemos conseguir una rápida y elocuente visión de cuál ha sido el grado de acatamiento de la negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos de las indicaciones ofrecidas por el mencionado AINC (2005). Con posterioridad a este Acuerdo, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han firmado un nuevo pacto de similares características y objetivos, si bien se hayan introducido algunos contenidos novedosos y nuevas pautas para la negociación colectiva futura: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, de 6 de febrero de 2007 (BOE 24 de febrero). Teniendo en cuenta que el presente estudio se cierra con el análisis de los convenios colectivos pactado en 2006 y para este año lo único que se hizo fue prorrogar el Acuerdo Interconfederal de 2005, nos limitaremos a efectuar el contraste con este último, por cuanto que a estas alturas es de todo punto imposible efectuar una valoración mínima de los resultados del nuevo Acuerdo Interconfederal para 2007.

Materias orientadas por el AINC/2005	Criterios orientativos	Nivel de seguimiento
* Salarios	<ul style="list-style-type: none"> - Moderación salarial; incremento salarial equivalente a previsión de inflación. - Estructuras salariales: adecuadas a la realidad sectorial y salarial. - Necesidad de inclusión de las cláusulas de inaplicación salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Retribución salarial significativamente baja en relación a los precios de mercado en los convenios genéricos. Fuerte individualización en la fijación de las partidas salariales sujetas a incremento. - Escaso papel de los complementos relativos a la productividad individual, que posiblemente se estén canalizando a través de la individualización de las relaciones laborales. - Relativo; en los convenios genéricos las cláusulas de descuelgue salarial no son muy habituales.
* Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la estabilidad en el empleo; promoción del empleo entre colectivos con mayor riesgo; igualdad en el empleo entre hombres y mujeres. - Contratación: promoción contratación indefinida y de la conversión de contratos temporales en fijos, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de fórmulas de preferencia en la cobertura de puestos fijos en favor de los trabajadores ya vinculados anteriormente con la empresa. No se aprecia un especial preocupación por el empleo de colectivos con mayor riesgo. - Importante apuesta a favor de la transformación de los contratos temporales en indefinidos. Apuesta por la utilización “preferente” del contrato para el fomento de la

	<p>permita responder a necesidades coyunturales.</p> <p>-Contratación: fomento del uso de las modalidades de contratación adecuadas a las necesidades que cubren y de los contratos formativos.</p> <p>- Contratación: inclusión de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales</p> <p>- Contratación: fomento de los CTP indefinidos, de la jubilación parcial y el contrato de relevo y de la jubilación forzosa.</p>	<p>contratación indefinida y de la jubilación forzosa como mecanismo de fomento del empleo en los convenios de entidades financieras.</p> <p>- Amplia utilización del contrato eventual, en ocasiones con evidente exceso frente a lo previsto normativamente. Notable presencia del contrato para la formación si bien con estipulaciones de discutible legalidad. Práctica marginación de otras modalidades de contratación.</p> <p>- Notable seguimiento; presencia habitual de límites máximos en la duración de los contratos temporales.</p> <p>- Prácticamente inexistente el fomento de la CTP indefinida; moderado recurso a mecanismos de jubilación forzosa y anticipada; mucha menos presencia de las fórmulas de la jubilación parcial y el contrato de relevo.</p>
<p>* Flexibilidad interna, tiempo de trabajo y formación permanente</p>	<p>- Externalización productiva: facilitar la información a trabajadores y sus representantes.</p> <p>- Teletrabajo.</p>	<p>- Olvido casi total de los fenómenos descentralizadores. Ninguna alusión a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en esta materia.</p> <p>- Sin referencias de interés.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Flexiguridad: clasificación profesional basada en grupos y áreas funcionales; movilidad funcional. - Flexiguridad: cómputo anual de la jornada y distribución flexible; limitación de las horas extraordinarias; sistemas flexibles de jornada. - Flexiguridad: anticipación y valoración de las consecuencias sociales de las reestructuraciones; desarrollo de la empleabilidad; situación específica de las PYMES. - Absentismo injustificado: identificar las causas y establecer criterios para su reducción. - Formación continua de trabajadores: definir 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento desigual; Fuerte influencia de la Ordenanza de 1972 en los convenios genéricos en materia de clasificación profesional; opción por clasificación en atención a categorías profesionales; discordancia con la realidad; clasificación más evolucionada en los convenios de entidades financieras, basada en grupos profesionales. - Sobresaliente seguimiento. General opción en favor del cómputo anual de la jornada y frecuentes previsiones en los convenios de entidades financieras destinadas a adecuar la distribución del tiempo de trabajo a las necesidades concretas de cada empresa. Una rotunda consagración del principio de prohibición de las horas extraordinarias que no obedezcan a puntas de producción. - Sin tratamiento. - Sin tratamiento. - Habitual asunción de lo previsto en la
--	--	---

	<p>critérios respecto a las acciones formativas, colectivos prioritarios, formación teórica en contratos para la formación y en relación con la clasificación y movilidad funcional.</p>	<p>normativa estatal y en los diversos ANFC; mayor nivel de desarrollo en los convenios de entidades financieras.</p>
<p>* Igualdad de trato y oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias. - Adecuación del contenido de los convenios a la normativa vigente, eliminando cláusulas ya superadas en materia de no discriminación. - Promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes y de una formación adecuada a su actividad. - Aplicar las mismas condiciones laborales para inmigrantes que para el resto de los trabajadores. - Favorecer la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad. - Consagrar la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial y temporales con los trabajadores a jornada completa e 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentes en una minoría significativa de convenios genéricos y en los convenios de entidades financieras. - Dada la vigencia, especialmente entre los convenios genéricos, de normas convencionales realmente antiguas y una cierta inercia en la negociación, aún persisten algunas cláusulas ya superadas normativamente. - Sin previsiones específicas. - Seguimiento prácticamente nulo; sin apenas alusiones a la situación de los inmigrantes. - No se aprecian cláusulas relevantes específicamente dirigidas a este objetivo. - No se aprecian ni medidas específicas ni distinciones ilegales en la materia.

	<p>indefinidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo. - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: inclusión de cláusulas de acción positiva. - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: favorecer, en igualdad de condiciones, a las mujeres en la conversión de contratos temporales en indefinidos. - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: estudios y establecimientos de sistemas de selección, clasificación y promoción basados en criterios técnicos y neutros por razón de sexo. - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se contemplan significativas medidas sobre el particular; las únicas referencias a los trabajadores de más edad van ligadas a la concesión de premios de permanencia en la empresa. - Escaso nivel de seguimiento; relativa ausencia de este tipo de cláusulas aunque se recogen algunas cláusulas-tipo de carácter simbólico. - En el fomento de la conversión de la contratación temporal en indefinida no se observa una especial inclinación a favor del colectivo femenino. - Generalización de sistemas de ascensos automáticos en función de la antigüedad que, pese a su anacronismo, evita problemas de discriminación al respecto. - No se han apreciado pautas muy extendidas de discriminación por razón de género en la estructura de la clasificación profesional de un sector bastante feminizado. Se observa un esfuerzo por aplicar denominaciones no sexistas en la clasificación profesional.
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: subsanación de deficiencias en la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación... que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole familiar. - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria. 	<p>Mayores problemas se han detectado en relación a la edad como criterio de discriminación en la elaboración del sistema de clasificación profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sin menciones relevantes. - Especial preocupación por las reducciones de jornadas ligadas al cuidado de hijos, que sin embargo, sólo en los convenios de entidades financieras llegan a innovar y mejorar sustancialmente lo fijado por la norma estatal. Clara preferencia de los trabajadores con hijos en edad escolar por en la elección del turno de vacaciones que coincida con el período vacacional docente. - Sin especial incidencia en el sector.
<p>-Seguridad y salud en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integración de la prevención: actividad preventiva integrada en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, documentado y planificado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento casi inexistente.

	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia de la salud: sustitución de los reconocimientos médicos con cargo a cuota y de carácter inespecíficos por exámenes de salud específicos. - Formación: incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos del puesto de trabajo; concretar el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad. - Otras materias: inclusión en los convenios de ámbito sectorial y territorial lo más amplio posible lo relativo al crédito horario de Delegados de Prevención y la constitución de Comisiones Paritarias de estudio. - Otras materias: negociar procedimientos distintos a los previstos legalmente de designación de Delegados de Prevención; inclusión de los criterios y formas en las que los Delegados de Prevención colaboran con la empresa en la mejora de la acción preventiva. - Otras materias: la negociación colectiva estatal es un ámbito adecuado para la 	<ul style="list-style-type: none"> - Amplia recepción de la materia, con progresiva atención a los riesgos más específicos del sector. - Sólo se recogen algunas referencias, casi testimoniales, a las horas destinadas por el Delegado de Prevención a formación. - Mínimas indicaciones en lo relativo al crédito horario de los Delegados de Prevención; frecuentes previsiones de constitución de Comisiones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, o, en su caso, de asignación de funciones específicas en la materia a la Comisión Paritaria del convenio. - Sin tratamiento. - No mucho más que el compromiso de las partes de procurar la consecución de una
--	---	---

	<p>promoción y desarrollo de las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>- Otras materias: abordar los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos.</p> <p>- Otras materias: establecer procedimientos para analizar la incidencia y efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>- Otras materias: incluir disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta en consonancia con la coordinación de actividades empresariales ex art. 24 LPRL.</p> <p>- Estrés laboral: asunción del Acuerdo Europeo sobre estrés laboral.</p>	<p>adecuada y eficaz política de prevención.</p> <p>- Sin tratamiento.</p> <p>- Sin tratamiento.</p> <p>- Sin tratamiento</p>
<p>-Responsabilidad social corporativa</p>	<p>- Identificar y promover ámbitos de interlocución en la materia; difundir buenas prácticas; impulsar compromisos sobre responsabilidad social.</p>	<p>- Materia aún poco madura en general y aún más en su tratamiento convencional. Las escasísimas alusiones de los convenios del sector se reducen a declaraciones de respeto y atención al medio ambiente.</p>

en el caso de que el despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos⁹³⁹

⁹³⁹ CC Oficinas Albacete/2005 (art. 27), al regular el riesgo durante el embarazo y período de lactancia, y reproducido literalmente por el CC Oficinas Valladolid/2003 (art. 30).

17. CONCLUSIONES GENERALES

1. La imagen incompleta, pero gráfica de un sector de fronteras nebulosas

El sector de oficinas y despachos, considerado en sentido amplio, dista mucho de presentar una imagen homogénea. De hecho, sus contornos no están del todo delimitados, dado que sólo de modo muy vago, abstracto y general este sector puede identificarse con la realización de una actividad productiva determinada. En un principio, su punto de referencia parece ser más bien el lugar donde la actividad se lleva a cabo: la oficina o el despacho⁹⁴⁰; si se profundiza algo más en el criterio de la actividad realizada se llega a la conclusión de que ésta no viene determinada por el carácter del servicio producido (aunque en todo caso se trata de un servicio y no de un bien material), sino más bien por la concurrencia de unos determinados procesos de trabajo de carácter administrativo y en gran medida de tipo “transaccional” (basado en operaciones rutinarias sobre la información codificada).

Dado que la actividad administrativa constituye uno de los elementos característicos de la sociedad postindustrial donde predomina la ocupación en el sector servicios, no es extraño que el objeto de estudio aparezca en un primer momento como inabarcable. De un lado, muchas empresas que no son oficinas ni despachos presentan una cierta carga administrativa, que no está descentralizada a otras entidades y que será más significativa cuanto mayor sea la dimensión de la organización productiva; ello implica que en todos o en casi todos los sectores (sectores industriales, de construcción, transportes, incluso de la agricultura) pueden aparecer procesos productivos que se perciban como trabajos propios de “oficina”. De otro lado, las entidades especializadas en estas formas de trabajo o caracterizadas esencialmente por ellas pueden abarcar un número ingente de actividades que en algunos casos presentan notables especificidades: entidades financieras, aseguradoras, Administraciones Públicas, consignatarias de buques, despachos de profesionales jurídicos, consultorías de todo tipo, empresas de trabajo temporal o selección de personal, intermediarios comerciales, empresas de *software*, asociaciones civiles o religiosas, sindicatos u organizaciones empresariales, partidos políticos, etc.⁹⁴¹

En definitiva, las “oficinas y despachos” parecen constituirse como un “macrosector” que podría llegar a abarcar en un momento dado al sector servicios en su totalidad⁹⁴² e incluso extenderse a determinados procesos productivos presentes en otros sectores. No cabe duda que las conexiones en las formas de trabajo pueden plantear retos y problemas comunes a todos estos ámbitos (por ejemplo, los derivados de la introducción progresiva de las tecnologías de la información y comunicación en las últimas décadas) e incluso podrían estructurar regulaciones convencionales similares hasta cierto punto. Ahora bien, dada la amplitud del campo, la apreciación de estas conexiones parece imposible sin un marco reducido de referencia.

⁹⁴⁰ AAVV, *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas y despachos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, p. 167.

⁹⁴¹ *Cfr.* la definición del sector amplia del sector con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (por ejemplo, epígrafes 65, 66, 67, 70, 74, 75), que probablemente va a ir asumiendo mayor relevancia en la definición de los sectores.

⁹⁴² Nos remitimos sobre el particular al informe citado en nota primera.

En este trabajo hemos utilizado la técnica del contraste para tratar de construir este marco general. Así pues, el núcleo del análisis ha venido constituido por toda una serie de convenios genéricos de oficinas y despachos, herederos de la antigua Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972; estos convenios tienen un carácter “residual” –operan en aquellos sectores con empleo de tipo administrativo que no tienen regulación propia o para aquellas empresas del sector servicios que no tienen convenio propio-, lo que ha terminado convirtiéndolos en un “cajón de sastre” destinado principalmente a pequeñas empresas, o aún microempresas, que tienen problemas de representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa y de representatividad de trabajadores y empresarios en ámbitos supraempresariales y que generalmente no tienen centros de trabajo dispersos por todo el territorio nacional. El contraste viene dado por un número reducido de convenios destinados a entidades financieras (tanto entidades de crédito como empresas relacionadas con los seguros), donde la realidad es netamente diferente: de un lado, estas actividades no se encontraban en su mayoría⁹⁴³ sometidas desde su origen a la Ordenanza de oficinas y despachos, sino de otras específicas; de otro lado, y esto es lo más importante, las empresas destinatarias son generalmente de gran dimensión, presentan una mayor tasa de dispersión en varios centros de trabajo por todo el territorio nacional y en general los empresarios y trabajadores no tienen especiales problemas de representación o representatividad. En todo caso, no se ha tratado de analizar exhaustivamente la regulación convencional propia de las entidades financieras; ciertamente, aunque muchas de estas empresas (crediticias o aseguradoras) tienen convenios de empresa propios, éstos no se han incluido en la muestra –dado que ello exigiría seguramente un análisis monográfico-; más bien se han utilizado los convenios sectoriales existentes como elemento de contraste con los convenios genéricos, con objeto de presentar una imagen relativamente útil –aunque necesariamente incompleta- de los rasgos comunes y los elementos de diversidad presentes en este “macrosector”.

2. Una cierta polarización del contenido de los convenios...

El contraste anteriormente mencionado se muestra bastante fructífero, dado que nos permite apreciar la significativa diversidad de condiciones de trabajo que opera en el macrosector en función de los distintos contextos y, sobre todo, de la dimensión de las empresas destinatarias de cada grupo de convenios, mostrando gráficamente que difícilmente puede hacerse una “radiografía” uniforme de las condiciones de trabajo que rigen en todo lo que puede ser considerado como “oficinas y despachos”. En términos generales, los convenios de entidades financieras muestran un contenido más rico y detallado que los genéricos, como era de esperar; aunque esta afirmación no puede realizarse de modo rotundo, pues encontramos cláusulas de interés en convenios genéricos que no aparecen en los de entidades financieras o en todos ellos a pesar de que no son incompatibles con su contexto.

Ello se debe en parte a que el interés por regular detalladamente determinadas instituciones varía en función del contexto empresarial al que el convenio se dirige. Así pues, no es de extrañar que los convenios de entidades financieras se ocupen con más detalle de los derechos colectivos, la movilidad geográfica o los procedimientos disciplinarios. Hemos encontrado algún supuesto en el que esta misma lógica opera en

⁹⁴³ La excepción viene constituida por CC Financieras/2005.

sentido inverso: la institución del preaviso en la extinción del contrato a iniciativa del trabajador presenta seguramente un mayor interés en el contexto de las pequeñas empresas (desde la perspectiva del empresario) y por eso aparece más frecuentemente en la negociación colectiva de los convenios genéricos.

En cuanto a las diferencias en la regulación de la retribución y a su cuantía, éstas pueden deberse en gran parte a la genérica mayor capacidad económica de las entidades financieras (que permite una multiplicación de partidas retributivas) pero también a la distinta incidencia del fenómeno de la individualización de las relaciones laborales, que se tratará más adelante.

3. ...donde sin embargo pueden encontrarse algunas pautas comunes

Ahora bien, el hecho de que se aprecie una marcada polarización entre unos y otros convenios (con especificidades que distinguen a los convenios de entidades de crédito y los de aseguradoras o mediadores de seguros) no impide que puedan identificarse pautas comunes. Estas similitudes se deben principalmente a tres tipos de factores: 1) tendencias generales de la negociación colectiva española; 2) difusión de “pautas estereotipadas” o “cláusulas tipo”,⁹⁴⁴ especialmente en sectores afines (como entidades aseguradoras y mediadores de seguros) o en territorios geográficamente próximos y políticamente vinculados (convenios aragoneses, gallegos, andaluces), pero que también se expanden más allá de estos límites; 3) elementos comunes a los procesos de trabajo propios del sector. Estos tres factores no necesariamente operan aisladamente (de manera que, por ejemplo, un patrón común a los distintos sectores españoles puede acentuarse en las oficinas y despachos), lo que no impide que el contraste sea útil para revelarnos qué es lo que las empresas del sector de oficinas y despachos tienen en común incluso en contextos tan diferentes como una oficina de 10 trabajadores y un banco.

A lo largo del texto del informe se señalan muchas de estas similitudes –con los correspondientes matices, en su caso-; a título de ejemplo podríamos mencionar la generalización de los “ascensos automáticos por antigüedad”, la regulación de “niveles retributivos”, o la fuerte influencia en la clasificación profesional de “grupos funcionales” no estrictamente jerarquizados entre sí, que responden a actividades diversas más que a criterios de autonomía, cualificación y responsabilidad.

Estas conclusiones tratan también de identificar rasgos comunes al objeto de la muestra –estableciendo distinciones donde sea oportuno- desde un punto de vista más general y abstracto. Unos y otros resultados de esta investigación sobre el señalado marco de referencia pueden compararse con los de otros estudios generales de la negociación colectiva o proyectarse sobre otros “subsectores” o grupos de convenios, para obtener más información acerca de las pautas negociales propias de todos los convenios que puedan globalmente adscribirse al macrosector de oficinas y despachos, o incluso de todo el sector terciario de la economía.

4. Una regulación marcada por la continuidad...

⁹⁴⁴ A su vez, la profusión de cláusulas tipo puede atribuirse a la publicidad de los convenios o a la comunicación y coordinación –o incluso identidad- de los negociadores.

En términos generales, puede decirse que la regulación convencional del sector se encuentra fuertemente marcada por la continuidad y la inercia (en mayor medida la de los convenios genéricos). Esta continuidad se manifiesta en varias circunstancias.

En primer lugar, se mantiene una **continuidad en la estructura** de la negociación colectiva en el sector. En términos generales, las unidades de negociación se han mantenido inalteradas, e incluso su definición presenta notables conexiones con las Ordenanzas Laborales. Así, se ha consagrado un modelo caracterizado por una serie de convenios genéricos de ámbito provincial que operan como “colchón de protección” para evitar vacíos de cobertura, del que se desmarcan (por tradición o, en la mayoría de los casos, por existir menos dificultades de representación) un gran número de convenios relativos a actividades concretas que no han sido tratados en este estudio. En los convenios de entidades financieras coexisten una serie de convenios de ámbito estatal y carácter sectorial con los de las grandes empresas; estos convenios “sectoriales” no abarcan todo el subsector, sino que se refieren a determinados tipos de entidades (o en su caso, de actividades): Banca privada, Cajas de Ahorros, Sociedades Cooperativas de Crédito, Establecimientos Financieros, Seguros y Mediadores de Seguros; algunos de ellos presentan similitudes entre sí, especialmente los dos últimos, donde las diferencias en lo que refiere a la regulación abstracta son escasas. Tampoco ha habido variaciones sustanciales en cuanto al importante uso de la institución de la extensión de convenios colectivos, que en otros sectores es completamente residual.

En segundo lugar, existe una significativa **continuidad del contenido** de los convenios. En términos generales no se han producido grandes innovaciones normativas. Así, por ejemplo, aunque hay algunas prácticas de adaptación al cambio tecnológico en diversas instituciones, éstas no son ni muy frecuentes ni muy intensas, a pesar de que éste ha podido afectar sustancialmente a los procesos de trabajo y al empleo en el sector. Ciertamente, se aprecia un esfuerzo por transformar los sistemas de clasificación profesional, que sin embargo se ve condicionado por la fuerte inercia de las categorías y los grupos funcionales y las dificultades para modificar el régimen retributivo regulado por los convenios; en muchos convenios genéricos se han mantenido incluso distinciones anacrónicas -y discriminatorias- por razón de edad en la composición de las categorías. En algunos casos, la continuidad supone el mantenimiento de diversos regímenes transitorios, o incluso la reproducción mecánica de normativa de convenios anteriores que ha sido completamente derogada y no resulta de aplicación siquiera con carácter transitorio.

En tercer lugar, aunque como un caso específico relativo a los dos puntos anteriores, se aprecia una **influencia significativa de las Ordenanzas**, particularmente en lo que refiere a los convenios genéricos -en relación con la Ordenanza de 1972-; en los de entidades financieras hay algún efecto, pero no es tan importante. Esta influencia afecta en parte a la estructura y sobre todo al contenido, que puede verse condicionado de manera directa o indirecta. De modo directo, se mantienen remisiones a la Ordenanza como norma supletoria general o en algunas instituciones concretas (como, por ejemplo, el régimen disciplinario o la clasificación profesional), por lo que se mantiene en parte su aplicabilidad a pesar de su derogación. De manera indirecta, las inercias normativas derivadas de la Ordenanza también afectan a las cláusulas pactadas en convenio, como puede apreciarse a lo largo del texto del informe; por ejemplo, en materia de período de prueba o clasificación profesional.

Esta influencia de la Ordenanza contrasta con la **escasa incidencia del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos (AICV)** en el sector, aunque lo que hemos denominado ámbito genérico de “oficinas y despachos” se encontraban dentro de su ámbito de aplicación. Como se ha dicho, la estructura de la negociación colectiva ha permanecido esencialmente inalterada, manteniéndose los vacíos de cobertura una vez concluido el período de vigencia pactado del AICV (totales o referidos a alguna institución determinada como el régimen disciplinario) y la práctica de la extensión. Tampoco parece que su contenido haya influido fuertemente en los convenios genéricos, en parte debido a la influencia de la Ordenanza y de la regulación anterior; por ejemplo, aunque se aprecian importantes esfuerzos por establecer sistemas de clasificación basados en los grupos, éstos se encuentran en muchos casos lastrados por la inercia del pasado.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que esta continuidad no en todo caso debe ser valorada negativamente. En primer lugar, dota de una cierta estabilidad a la regulación, permitiendo la generalización de expectativas por parte de empresarios y trabajadores, lo que les proporciona mayor seguridad en el ejercicio de sus derechos; así, por ejemplo, en lo que refiere al mantenimiento de regímenes transitorios. En segundo lugar, no debe asumirse *a priori* que el cambio es siempre necesario; incluso los importantes cambios tecnológicos mencionados no necesariamente afectan significativamente a todas las instituciones: así, por ejemplo, la regulación de la Ordenanza puede haberse mantenido porque se trata de una herramienta útil y técnicamente bien construida. Dicho esto, es evidente que la tendencia a la continuidad produce numerosas disfunciones.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que esta tendencia no viene marcada por el capricho de los negociadores (de hecho, en ocasiones se aprecia un esfuerzo por la innovación o por la adaptación a la nueva realidad económica, tecnológica o normativa), sino por determinados factores estructurales que deben ser tomados en consideración: empresas destinatarias de pequeña dimensión en los convenios genéricos, problemas de representatividad, tendencias generales del sistema español de negociación colectiva, voluntad de no perjudicar las expectativas adquiridas por trabajadores y empresarios o el difícil encaje entre una legislación bastante detallada y la individualización de las relaciones laborales al que nos referiremos más adelante. Estos factores estructurales deben considerarse a la hora de proponer reformas de la estructura o el contenido, que pueden ser muy necesarias, pero cuya realización práctica no es sencilla.

5. ...que reproduce una estructura inapropiada para los convenios genéricos

Así pues, la cautela debe presidir las propuestas de reforma que se hagan desde el análisis abstracto; aún así, ello no implica que las reformas no sean posibles, sino más bien que su realización no está exenta de dificultades. Ello sucede en materia de estructura, donde ya el informe anterior encargado por la Comisión Consultiva Nacional para la Negociación Colectiva advertía de sus disfuncionalidades⁹⁴⁵, en las que es necesario insistir, dada su persistencia.

⁹⁴⁵ *Ibid*, pp. 195-197 y 293-295.

Así pues, consideramos muy conveniente que los sujetos legitimados pacten un convenio general estatal de oficinas y despachos, que opere como marco general para el sector y como instrumento para la cobertura de vacíos de regulación (de manera similar al Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, pero en un contexto sectorial), evitando los problemas de falta de cobertura, el mantenimiento de instituciones no reguladas (como el régimen disciplinario o el descuelgue salarial), las remisiones a una Ordenanza que en general ya no se adapta a la situación actual, y superando el anormal y hasta cierto punto patológico uso reiterado en el sector de la técnica de las extensiones de convenios colectivos. Este eventual acuerdo-marco, a nuestro juicio, podría tener dos partes: un contenido obligatorio que debería imponerse a todas las empresas afectadas por convenios genéricos provinciales (por ejemplo, un sistema moderno de clasificación profesional y un régimen disciplinario común) y un contenido supletorio que sólo operaría en defecto de regulación convencional colectiva de ámbito inferior (como por ejemplo la estructura y cuantía de los salarios o la jornada), dada la necesidad de adaptar la regulación a distintos contextos territoriales o empresariales. Este contenido supletorio podría incluso referirse a cualesquiera oficinas y despachos, aunque estuvieran afectados por otros convenios sectoriales o empresariales, siempre que no regularan estas materias consideradas esenciales, configurándose como un punto de referencia central para todo el macrosector.

Debe hacerse notar que esta propuesta de racionalización de la estructura no sólo resulta favorable a los intereses de los trabajadores (evitando vacíos de cobertura y seguramente configurando un “suelo” para la negociación provincial), sino que también puede resultar muy conveniente para los intereses empresariales: así pues, contribuiría a eliminar progresivamente el arcaico régimen de las categorías profesionales que todavía puede producir disfunciones, del mismo modo que permitiría que existiera un régimen disciplinario general para aquellos casos en los que resultara conveniente el ejercicio de este poder; asimismo, elimina distorsiones en la competencia derivadas de regulaciones diversas que no se justifican ni por las peculiaridades del tejido productivo del territorio ni por la necesidad de manifestación de la autonomía colectiva de los negociadores a nivel provincial, que más bien presentan en general problemas de representatividad.

6. Un contenido limitado por una regulación legal relativamente completa...

En ocasiones, las limitaciones de la riqueza del contenido vienen determinadas por el contexto de la normativa estatal. Así pues, en términos comparados, por diversas razones la legislación española proporciona una regulación relativamente completa y detallada de la relación laboral –por ejemplo, este fenómeno se aprecia muy claramente en materia de prevención de riesgos laborales-, dejando poco espacio para la negociación colectiva (que tradicionalmente se ha ocupado de la determinación de la retribución y el tiempo de trabajo). Ciertamente, esta tendencia está cambiando a medida que los interlocutores sociales van preocupándose más por los aspectos cualitativos y, desde luego, las sucesivas reformas legales desde principios de los años noventa han ido abriendo distintos espacios para la regulación convencional. Ahora bien, este cambio progresivo hacia el enriquecimiento del contenido de los convenios opera muy lentamente, en parte debido a la mencionada tendencia a la continuidad, en parte porque los espacios abiertos a la regulación autónoma podrían no coincidir en todo caso con instituciones especialmente vinculadas a los intereses de las partes y en gran medida -en lo que refiere a los convenios genéricos- por las circunstancias del contexto

al que la negociación colectiva se dirige. Así pues, donde existen problemas de representatividad, las partes difícilmente pueden establecer una regulación muy completa, porque tienen dificultades para controlar su cumplimiento, porque pueden quedar deslegitimadas o bien porque precisan de un mayor acercamiento a la realidad de las empresas afectadas para conocer sus problemas, de manera que tienden a establecer una estructura de mínimos. Por otra parte, para muchas microempresas la regulación legal ya podría ser excesivamente detallada, prolija, exigente o formalista, de manera que en muchos casos resultaría poco conveniente añadir nuevas obligaciones (cuyo cumplimiento efectivo parece difícil de garantizar).

Así pues, debido en parte a este condicionamiento, la reproducción de los preceptos legales –en las más diversas instituciones- es una constante en todos los convenios objeto de estudio. Desde perspectivas estrictamente jurídicas suele minimizarse la importancia de estas reiteraciones, por cuanto que no implican cambio alguno en el régimen jurídico aplicable; no obstante, ello no supone que estas provisiones no desplieguen ninguna utilidad, e incluso esta utilidad puede ser especialmente importante, como se ha visto, por ejemplo, en lo que refiere a los derechos fundamentales. Ello es así porque las reglas convencionales -y, en realidad, cualquier tipo de normas- no sólo despliegan efectos jurídicos, sino también simbólicos: así pues, pueden reforzar la normatividad o la obligatoriedad de una pauta determinada, facilitar su conocimiento por parte de empresarios o trabajadores, o bien contribuir a explicar su contenido si éste es confuso o está expresado en términos excesivamente técnicos. Por otra parte, en ocasiones, la inclusión de una institución jurídica en el convenio en los términos de la Ley se utiliza como estrategia por parte de los negociadores para introducir la materia en él como contenido expreso del propio convenio, de manera que en textos futuros puedan producirse innovaciones si el equilibrio de fuerzas lo permite.

No obstante lo anterior, la reiteración de la Ley no deja de producir problemas jurídicos en muchas ocasiones. Ello es así, de un lado, porque la inclusión de unos aspectos y la omisión de otros –en la misma institución- que se han considerado de menor interés puede producir confusión respecto al elenco de derechos y obligaciones que afectan a las partes; de otro lado porque, aunque la negociación colectiva puede ser más dinámica que la norma estatal, como se ha visto, no está exenta de inercias. Así, en ocasiones, si los convenios no reaccionan adecuadamente a los cambios normativos, podrían reproducir disposiciones derogadas o modificadas, de modo que no es fácil deducir si la mera supresión en la norma legal se mantiene como regla vigente en el ámbito del convenio por cuanto que su texto formalmente la recoge en su clausulado; del mismo modo que en otros supuestos el mantenimiento de esa redacción en el texto del convenio, tras la reforma de la norma estatal, provoca a veces la duda de si por el contrario se verifica una ilegalidad sobrevenida de la cláusula convencional que, una vez más genera confusiones respecto al régimen jurídico aplicable. En los convenios examinados, esto sucede, por ejemplo, en la regulación de las modalidades de contratación, la conversión de contratos temporales en indefinidos y más recientemente en materia de conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales.

7. ...y la individualización de las relaciones laborales...

El espacio de la negociación colectiva no sólo se ve restringido por la regulación legal, sino también por la fuerte tendencia a la individualización de las relaciones laborales. Este fenómeno resulta especialmente difícil de advertir analizando exclusivamente los convenios, dado que generalmente no se manifiesta mediante el reenvío directo a la voluntad de los contratantes, sino más bien a través de la omisión de regulación o mediante la producción de normas que no se aplican en la práctica o cuya aplicación debe ser concretada mediante la decisión unilateral o el pacto individual. En todo caso, aunque la individualización de las relaciones laborales es un fenómeno general, en estos convenios se advierten indicios de que puede adquirir una notable importancia en el sector, si bien esta hipótesis debería ser comprobada en trabajos posteriores con un acercamiento empírico a las prácticas reales. Con esta cautela, hay signos de que la individualización afecta de manera especialmente significativa a las prestaciones esenciales de las partes del contrato de trabajo, esto es, la prestación de trabajo (mediante la clasificación profesional) y la retribución.

Esta tendencia a la individualización de las relaciones laborales es mucho más patente en los convenios genéricos, lo que no resulta extraño, dado que se dirigen principalmente a pequeñas empresas y microempresas, donde por diversas razones, la individualización –si bien materializada en prácticas informales- es más fuerte. Así, se aprecia un sistema complejo y detallado de categorías profesionales muy específicas (y a veces anacrónicas) que casi con toda seguridad no se aplican en lo más mínimo en las empresas de pequeña dimensión, mientras que los sistemas de grupos no son del todo capaces de desprenderse de estas categorías ni de los viejos grupos funcionales. Por otra parte, se aprecian en los convenios colectivos cuantías salariales muy bajas comparativamente con lo que suele mostrar la encuesta de salarios, con retribuciones estructuradas mecánicamente por antigüedad y sin tomar en consideración la productividad específica del trabajador; resulta, pues, bastante razonable pensar que las cuantías previstas en tales convenios colectivos en la práctica son rebasadas en muchos casos por acuerdos individuales; así, la retribución efectiva dependerá en primer lugar de una categoría abstracta en la que el trabajador queda encajado por pacto individual (fuertemente condicionada por la voluntad unilateral del empresario), limitada hasta cierto punto por la consideración de la antigüedad en los ascensos y, en segundo lugar, por lo que verdaderamente el empresario está dispuesto a pagar al trabajador para contar con sus servicios, incluyendo las “comisiones” o el trabajo por objetivos en el supuesto de que resulten convenientes para la concreta actividad realizada.

Aunque ciertamente la individualización de la relación de trabajo es menor en los convenios de entidades financieras, una mirada más detenida nos muestra cómo las mismas pautas están presentes en este subsector, aunque en un grado distinto. Así, aunque en los sistemas de grupo profesional –que a veces tampoco puede desembarazarse de las “áreas funcionales”- es más probable que la adscripción del trabajador se refiera al tipo de trabajos efectivamente realizados y no a una designación discrecional, lo cierto es que el protagonismo de los “niveles retributivos” sigue otorgando cierta importancia al pacto que sitúa al trabajador en uno u otro extremo de su grupo (una vez más, con ciertos condicionamientos derivados de la antigüedad). Bien es conocida también la situación singular que se da en el seno de las entidades financieras por lo que refiere a la jornada de trabajo, donde intuitivamente se puede presumir que en ciertos ámbitos la realidad discurre por derroteros diversos a lo contemplado en convenio colectivo; incluso que el propio convenio colectivo a partir de una regulación general, abre la espita a ciertas regulaciones alternativas vía pactos

individuales. Por otra parte, aunque los salarios son comparativamente elevados, existen algunos indicios de protagonismo de las relaciones individuales: en primer lugar, la ausencia –una vez más- de complementos derivados de la productividad individual del trabajador en sectores donde a *priori* podría desplegar cierta importancia (llama la atención, por ejemplo, la desaparición del salario relacionado con primas en las entidades de seguro y mediadores de seguro); en segundo lugar, la desaparición de mejoras voluntarias de jubilación en las entidades de crédito apunta a la aparición de planes de pensiones no regulados por el convenio. Ciertamente, el hecho de que estos convenios marco no regulen estas materias no implica necesariamente que éstas se remitan al contrato individual, dado que existe un espacio para los convenios o acuerdos de empresa; pero al mismo tiempo, ello no destierra la sospecha de que, así como el convenio decae frente a las prácticas informales en las pequeñas empresas a las que se destinan los convenios genéricos, también retrocede frente a las políticas de recursos humanos que se desarrollan en empresas de mayor dimensión.

Todo esto plantea peligros importantes para la negociación colectiva del sector, que corre el riesgo de apartarse cada vez más de la realidad que pretende regular y de las prácticas efectivas de las empresas. En lugar de ocupar la posición de un marco regulador que, por un lado, contribuye a generar condiciones de productividad y que, por otro lado, limita el poder empresarial, podría terminar convirtiéndose en una serie de restricciones anacrónicas, contrarias a la mejora del valor añadido del trabajo, que las empresas prefieren esquivar o soportar y que se muestran incapaces para evitar las arbitrariedades empresariales. Así, por ejemplo, llama la atención que la parte del salario que resulta efectivamente controlada por los convenios es la que se refiere al criterio de antigüedad, que parece estar en franco –si bien lento- retroceso; por ello, si la antigüedad no es el único elemento que se valora a la hora de determinar la productividad del trabajo, es preciso hacer explícitos los demás criterios y regularlos de alguna manera.

El reto para la negociación colectiva –ciertamente, de gran dificultad- consiste en captar las prácticas reales verdaderamente importantes para las empresas y articular un “esqueleto” normativo que, sin impedir el acuerdo individual informal o las políticas de recursos humanos, los enmarque en función de intereses específicos, como la protección de los derechos fundamentales y la eliminación de discriminaciones, la interdicción de las arbitrariedades en el ejercicio del poder empresarial o una cierta redistribución de los ingresos de los trabajadores más productivos a los menos cualificados.

LISTA DE CONVENIOS ANALIZADOS

OFICINAS Y DESPACHOS GENÉRICOS

Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma

CATALUÑA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2004 al 2007 (DO Generalitat de Catalunya 22/11/2004)

Convenios Colectivos Provinciales e Interprovinciales

A CORUÑA. Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos provincial de A Coruña (DO Galicia 17/09/2003; BO A Coruña 31/07/2003)

ALBACETE. Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete 2005 a 2007 (BO Albacete 24/12/2004)

ALICANTE. Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante para 2003 a 2006 de ámbito provincial (BO Alicante 28/11/2003)

ALMERÍA. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en general (BO Almería 22/09/2004)

ASTURIAS. Convenio Colectivo de “Oficinas y Despachos” del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias 12/08/1997)

ÁVILA. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos de Ávila (BO Ávila 07/07/2004)

BADAJOZ. Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos de Badajoz (BO Badajoz 30/06/1984)

BIZKAIA. Convenio Colectivo del sector de Bizkaia (BO Bizkaia 26/04/2005)

BURGOS. Convenio colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la actividad de Oficinas y despachos de Burgos (BO Burgos 03/03/2005). Vigencia 2004-2007

CÁCERES. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Cáceres (DO Extremadura 21/01/2003; BO Cáceres 16/01/2003)

CÁDIZ. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cádiz (BO Cádiz 27/09/2005)

CANTABRIA. Extensión del Convenio Colectivo del sector de la provincia de Guipúzcoa al mismo sector de la Comunidad de Cantabria (BO Cantabria 03/05/2000)
Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos al mismo sector de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO Cantabria 24/11/2005)

CIUDAD REAL. Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Granada a Ciudad Real (DO Castilla-La Mancha 28/08/2001); Extensión del Convenio Colectivo de la provincia de Granada al mismo sector de la provincia de Ciudad Real (DO Castilla-La Mancha 27/01/03)

CÓRDOBA. Extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas de Estudios Técnicos, Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General de la provincia de Almería (2000-01) al mismo sector de la provincia de Córdoba (BO Córdoba 22/03/2002)

GRANADA. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Oficinas y Despachos de Granada (BO Granada 31/03/2005)

GUIPÚZCOA. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos excepto gestorías administrativas de Guipúzcoa 2001-2002 (BO Guipúzcoa 20/03/2002)

HUELVA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Huelva (BO Huelva 30/05/2005)

HUESCA. Convenio Colectivo Oficinas y Despachos de Huesca 2004-2005 (BO Huesca 26/01/2005)

ISLAS BALEARES. Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Oficinas y despachos de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para los años 2003 y 2004 (BO Islas Baleares 01/11/2003)

JAÉN. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para la actividad de Oficinas y Despachos de Jaén (BO Jaén 21/06/2005)

LA RIOJA. Extensión del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid 2003 a 2006 al mismo sector de actividades de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24/07/2004)

LAS PALMAS. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas (BO Las Palmas 13/12/2002)

LEÓN. Extensión del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (años 1998-2003) al mismo sector de la provincia de León (BO León 30/08/2000)

LUGO. Convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Lugo (DO Galicia 13/10/2005)

MADRID. Convenio Colectivo del sector “Oficinas y Despachos” de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 29/07/2005)

MÁLAGA. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga (BO Málaga 12/04/1991)

MURCIA. Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia 2002/2004 (BO Región Murcia 16/12/2002)

NAVARRA. Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de “Oficinas y Despachos” de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 22/07/2005)

PALENCIA. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos para Palencia Capital y provincia (BO Palencia 26/08/2005)

PONTEVEDRA. Convenio Colectivo para el sector “Oficinas y Despachos” de la provincia de Pontevedra (BO Pontevedra 02/02/1996)

SALAMANCA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Salamanca (BO Salamanca 25/02/2005)

SEGOVIA. Extensión del Convenio Colectivo provincial “Oficinas y Despachos” de la provincia de Burgos (años 1998-2003) al mismo sector de la provincia de Segovia (BO Segovia 11/08/2000)

SEVILLA. Extensión del Convenio Colectivo de “Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General” de la provincia de Almería al mismo sector de la provincia de Sevilla (BO Sevilla 02/03/2005)

TENERIFE. Convenio Colectivo Oficinas y despachos Tenerife (BO Tenerife 16/04/1976) Tablas salariales de 2005

TERUEL. I Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despacho de la provincia de Teruel (BO Teruel 18/01/2005)

VALENCIA. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia (BO Valencia 07/10/2005)

VALLADOLID. Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Valladolid 2003/2006 (BO Valladolid 08/01/2004)

ZAMORA. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zamora (BO Zamora 08/08/2005)

ZARAGOZA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza (BO Zaragoza 05/07/2004)

ENTIDADES FINANCIERAS

XX Convenio Colectivo de Banca de 11 de mayo de 2005 (BOE 02/08/2005)

XVIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito de 14 de julio de 2005 (BOE 14/09/2005)

Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 de 29 de diciembre de 2003 (BOE 15/03/2004)

Convenio Colectivo de Establecimientos financieros de crédito de (BOE 11/01/2006)

Convenio Colectivo de las Empresas de mediación en seguros privados de 24 de abril de 2006 (BOE 08/06/2006)

Convenio Colectivo para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo de 30 de septiembre de 2004 (BOE 19/11/2004)

TABLAS SISTEMÁTICAS DE LOS ÁMBITOS CONVENCIONALES
CONVENIOS COLECTIVOS GENÉRICOS DE OFICINAS Y DESPACHOS

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Asturias/1996	Relaciones laborales entre las empresas regidas por la Ordenanza Laboral (O. L.) de Oficinas y Despachos, en toda su amplitud, y el personal a su servicio, cualquiera que sea su categoría profesional, con las excepciones previstas en la ley.	Si durante vigencia se publicase un convenio colectivo de ámbito estatal o interprovincial condiciones más ventajosas en cómputo anual, regirá este último.	Todas las empresas y trabajadores que estén en el ámbito territorial y funcional y los que se incorporen durante su vigencia. Empresas que teniendo centros de trabajo en esta provincia, su razón o domicilio social se encuentre fuera de Asturias. (No indica negociadores)	1/1/1996-31/12/1998 Prórroga tácita anual (actualización IPC), salvo denuncia Denuncia con antelación de 1 mes a fecha expiración
CC Oficinas Cataluña/2004	Todas las actividades de Oficinas y Despachos, y servicios de tipo administrativo en general.	En todo el territorio de Cataluña	Trabajadores con dicha actividad principal que no tengan convenio colectivo de aplicación propio. Excluido el personal de alta dirección. Negociadores: Fomento del Trabajo nacional y PIMEC: FES-UGT (Federación de	1/1/2004-31/12/2007 (con excepciones por materias) Denuncia antes del 1 octubre 2007. Comunicación escrita a la otra parte y registro en Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña. Prórroga tácita anual.

Cataluña/2004			<p>Servicios de la UGT de Cataluña)</p> <p>COMFIA-CC.OO. (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Cataluña)</p>	
CC Oficinas Islas Baleares/2003	Todas las actividades de Oficinas y Despachos, y servicios en general.	En todo el territorio de la C.A. de las Islas Baleares	<p>Empresas y trabajadores en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -empresas cuya actividad principal sea Oficinas y Despachos y servicios, -excluido el personal de alta dirección y cargos con funciones de confianza y responsabilidad (gerentes, secretarios generales y asimilados). -Excluidos los letrados colaboradores y titulados asimilados: alumnos universitarios de 2º ciclo. <p>Negociadores:</p> <p>CAEB; FES-UGT (Federación de Servicios de la UGT)</p> <p>COMFIA-CC.OO. (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.)</p>	<p>1/1/2003-31/12/2004</p> <p>Denuncia antes del 1 octubre 2004. Comunicación escrita a la otra parte y registro en Departamento de Trabajo de la CAIB.</p> <p>Prórroga tácita anual.</p>

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Madrid/2005	<p>Relaciones laborales en Oficinas y Despachos, en todas las empresas de grabación de datos y centros de procesos de datos en las actividades con regulación laboral específica que no comprendan a los profesionales incluidos en esta normativa.</p> <p>Excluidos los subsectores y empresas con convenio colectivo propio.</p>	A todas las empresas de la Comunidad de Madrid	<p>Empresas del ámbito funcional.</p> <p>Exclusiones del art. 1.3 c) (consejero o miembro órgano de admón.. exclusivamente) y 2.1.a) (alta dirección) ET, y trabajadores con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Puestos directivos sobre un área funcional completa al menos. -Nivel 1 de cotización de la Seguridad Social <p>Firmantes: UGT, CC.OO.;; Asociación Empresarial de O y D, Asociación de Empresas de recogida de datos y servic informáticos en general, Asociación Multisectorial de la información. Asociación de serv a las empresas y actividades diversas de Madrid.</p>	<p>1/1/2005-31/12/2005</p> <p>En vigor desde día ss. a publicación en el Boletín Oficial Madrid. Se retrotraen efectos económicos al 1/1/2005 para trabajadores con CT en vigor; si estuvieran de baja: indemnización alzada no salarial.</p> <p>Denuncia con antelación mínima de 2 meses a fecha expiración, x medios fehacientes. Se cursará simultáneamente a cada parte firmante y al organismo público competente. Plazo máx de 30 días desde notificación denuncia para constituir mesa negociadora.</p>
CC Oficinas Murcia/2006	Relaciones laborales de todas las empresas del sector de Oficinas y	En toda la C.A Murcia	Todos los trabajadores, fijos o temporales.	<p>1/1/2006-31/12/2008</p> <p>Prórroga tácita anual, salvo</p>

CC Oficinas Murcia/2006	Despachos, así como otras actividades que hasta ahora se regían por este convenio.		Exclusiones del art. 1.3 c) (consejero o miembro órgano de admón.. exclusivamente). (No indica quiénes son los firmantes)	denuncia Denuncia con antelación mínima de 3 meses a fecha vencimiento o prórroga en curso. Prórroga automática anual de la parte normativa. Incremento de los conceptos económicos.
CC Oficinas Navarra/2005	Empresas de Oficinas y Despachos y sus trabajadores.	Navarra	Excluidos: cargos de dirección y consejo, las gestorías administrativas y su personal. Negociadores: UGT Asociación de empresarios del sector (Aseoden)	1/1/2005-31/12/2006 Prórroga tácita anual, salvo denuncia Denuncia con antelación de 3 meses a fecha expiración

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Galicia/2003	Todas las empresas encuadradas o que se integren en actividades reguladas por la OL para Oficinas y Despachos.	En toda la provincia de A Coruña	<p>Todos los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad o en lo sucesivo presten sus servicios en empresas reguladas por el ámbito funcional, y situadas dentro del ámbito provincial.</p> <p>Partes firmantes:</p> <p>Asociación profesional de Graduados Sociales, Asesores Fiscales y Empresarios de la Provincia de A Coruña (AGS); (CC.OO.) (UGT) Conf. Intersindical Gallega (CIG)</p>	<p>1/1/2003-31/12/2005</p> <p>En vigor desde 1/1/2003 (con independencia fecha publicación en BOP), excepto jornada de invierno que en vigor desde publicación.</p> <p>Prórroga tácita anual.</p> <p>Si durante vigencia se firmara uno de ámbito autonómico, este último de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el presente. Plazo de 3 meses desde la publicación para su aplicación.</p> <p>Denuncia: Preaviso de 2 meses como mínimo.</p>
CC Oficinas Albacete/2005	(Incluye unidos el ámbito funcional y personal)	En todo el territorio de la provincia de Albacete	Todas las empresas, centro de trabajo y trabajadores de la actividad Oficinas y Despachos, consultas, gabinetes, bufetes de cualquier índole, colegios profesionales, cámaras, corporaciones, oficinas de recaudación de impuestos,	<p>1/1/2005-31/12/2007</p> <p>Denuncia con antelación mínima de 2 meses a la fecha de vencimiento, por cualquiera de las partes ante la otra y ante el organismo público competente.</p>

CC Oficinas Albacete/2005			<p>oficinas de informes comerciales, detectives privados, agencias de azafatas, empresas de organización, prevención de riesgos, calidad, medio ambiente y formación, empresas de intérpretes y traductores, empresas de promoción y de intermediación inmobiliaria, oficinas de gestión de multipropiedad, despachos profesionales de abogados, administradores de fincas, agentes comerciales, arquitectos, arquitectos técnicos y aparejadores, diplomados en trabajo social, asistentes sociales, economistas, auditores y censores jurados de cuentas, graduados sociales, ingenieros e ingenieros técnicos y peritos y similares, psicólogos, titulares mercantiles, licenciados y titulados universitarios medios, procuradores, veterinarios, agentes de la propiedad inmobiliaria, habilitados de clases pasivas.</p> <p>Excluidos: empresas y despachos</p>	
------------------------------	--	--	---	--

CC Oficinas Albacete/2005			profesionales que dispongan de convenio o regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria; personal de alta dirección; pasantes y colaboradores profesionales de los despachos de abogados y similares	
CC Oficinas Alicante/ 2003		En todo el territorio de la provincia de Alicante	Todas las empresas y centros de Oficinas y Despachos, despachos de abogados, administradores de fincas, agentes comerciales, arquitectos, arquitectos técnicos y aparejadores, diplomados en trabajo social, asistentes sociales, economistas, auditores jurados de cuentas, graduados sociales, ingenieros agrónomos, ingenieros de caminos, canales y puertos, ingenieros industriales, ing. técnicos de obras públicas, peritos e ing. técnicos industriales, psicólogos, titulares mercantiles y empresariales, procuradores, veterinarios, contratado no funcionario de la Administración Estatal, Local y Autonómica y centros públicos, salvo que estén regidos por convenio nacional.	1/1/2003-31/12/2006 En vigor el día de su firma, sea cual sea su publicación. Denuncia a efectos de rescisión o revisión del convenio será automática a partir del 31-12-2006, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones en febrero

CC Oficinas Ávila/2004	Salvo exclusiones ET, relaciones laborales en las empresas actuales o que en el futuro se establezcan en Ávila o su provincia, incluidas en el ámbito funcional y personal de la OL. No de aplicación a empresas que estando incluidas en el ámbito aplicación OL, estén regidas por otro convenio colectivo.	Ávila y su provincia	Partes negociadoras: CC.OO. UGT; Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila	1/6/2004- 31/12/2006 En vigor con independencia de su publicación. Prórroga tácita anual Preaviso denuncia: 2 meses.
CC Oficinas Badajoz/1984	Todo el personal de oficinas de cámaras, colegios, asociaciones, sociedades y entidades análogas, que se rigen por OL 1972 y CC provincial de 23/3/1979.	Provincia de Badajoz.	Todos los productores al servicio de dichas entidades, sean fijos, eventuales o interinos. Todos los trabajadores que ingresen en las empresas en el período de vigencia.	En vigor el 1/1/1984, con independencia de fecha de registro y publicación. Un año de duración. Prórroga anual. Preaviso denuncia: 3 meses.
CC Oficinas Burgos/2004	Empresas y trabajadores incluidos en las actividades de Oficinas y Despachos, recogidas en la CNAE (enumera epígrafes), así como en actividades asimiladas a las anteriores que voluntariamente se adhieran. En lo no previsto: ET y dispos de carácter general (DF).	Todas las empresas, presentes o futuras, de las actividades de Oficinas y Despachos, y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital o en la provincia, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.	A la totalidad del personal que trabaje bajo la dependencia de empresas con actividades de Oficinas y Despachos. Partes negociadoras: Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos Centrales sindicales (UGT, CC.OO. USO).	1/1/2004-31/12/2007 Quedará denunciado a la finalización del mismo.

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Cáceres/2005	<p>Relaciones de trabajo en Oficinas y Despachos, en empresas de grabación de datos y centros de proceso de datos en actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa.</p> <p>Excluidos los subsectores y empresas que tengan convenio propio.</p>	Todas las empresas de provincia, establecidas o que establezcan.	<p>Central Sindical CSI-CSI, Federación Empresarial Cacereña, Federación Empresarial Placentina (pertenecientes a CEOE y CEPYME). Representan el 50% de los delegados de personal y empresarios del convenio colectivo de la provincia de Cáceres en el momento de constitución mesa.</p> <p>Ha participado con voz sin voto UGT; el sindicato más representativo nacional (CC.OO. declinó).</p>	<p>1/1/2005-31/12/2007.</p> <p>En vigor desde homologación, con independencia del día publicación.</p> <p>Denuncia automática el 1/1/2008, sin necesidad de denuncia expresa por las partes.</p>
CC Oficinas	Todas las empresas de Oficinas y Despachos sin convenio propio; a excepción de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos de arquitectura.	Toda la provincia de Cádiz.	<p>Todos los trabajadores/as que en la actualidad o en lo sucesivo presten ahí sus servicios.</p> <p>Excluidos los pasantes que se registrarán por usos y costumbres.</p>	<p>1/1/2005 (conceptos salariales) y 1/1/2006 (vacaciones)-31/12/2009.</p> <p>En vigor al día siguiente de su firma.</p>

Cádiz/2006	Profesionales del grupo II (art. 11) que presten servicios a empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna reglamentación, ordenanza o convenio colectivo.			Denuncia con preaviso de 2 meses como mínimo. Prórroga tácita anual.
CC Oficinas Granada/2005	Todas las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de la antigua OL para la actividad de Oficinas y Despachos. Se exceptúan las actividades que a pesar de estar incluidas en esta OL tengan convenio propio.	Aplicación obligatoria para todas las empresas de Granada y provincia, aun cuando dichas empresas titulares tengan su domicilio social en distinta localidad.	(Define a la vez el ámbito personal y funcional) Negociadores: UGT y CC.OO. Confederación Granadina de Empresarios	1/1/2005-31/12/2007. Compromiso de actualizar las tablas salariales en febrero de cada año como máximo. Efectos económicos desde fecha inicio. Denuncia, prórroga y revisiones automáticas. Preaviso denuncia: 1 mes, con incremento automático sobre todos los conceptos económicos (IPC + 0.5). Regularización económica con efectos desde el 1 enero, aplicada antes del 1 abril del año en curso. Prórroga tácita anual.

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Guipúzcoa/2001	<p>Todas las empresas actividad de Oficinas y Despachos. A efectos enunciativos: despachos profesionales, asesoramiento de empresas en general, empresas comerciales y de estudios técnicos, empresas de consultoría y auditoría, empresas de telemarketing, asociaciones, colegios profesionales, y otras oficinas, con excepción de las gestorías administrativas.</p> <p>Reglas de concurrencia entre convenios del ET</p>	Todo el territorio histórico de Guipúzcoa	<p>Todos los trabajadores que prestan servicios en empresas dedicadas a dichas actividades, excepto mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de admón. de sociedades.</p> <p>Personal de alta dirección: se estará a la legislación específica.</p> <p>Negociadores: Adegi; LAB UGT CC.OO.</p>	<p>1/1/2001-31/12/2002.</p> <p>Denuncia automática a partir del 1 octubre, pudiéndose iniciar en esta fecha negociaciones del convenio para 2003.</p>
CC Oficinas Huelva/2005	Todas las empresas y trabajadores de las mismas comprendidos en el ámbito funcional de OL, sólo vigente a estos efectos para las partes.	Todas las empresas de Huelva y provincia, aun cuando tengan su domicilio social en otra localidad.	<p>(Define a la vez el ámbito personal y funcional)</p> <p>Negociadores: CC.OO. S.U.</p>	<p>1/1/2005-31/12/2005.</p> <p>Preaviso denuncia: 1 mes.</p> <p>Prórroga automática anual.</p>

CC Oficinas Huelva/2005	Excepto actividades incluidas en la OL con convenio propio.		UGT; Asociación de empresarios de Oficinas y Despachos	(Si no hay denuncia: incremento del IPC real del año de vigencia. Una vez conocido se hará la revisión salarial, tan solo si es al alza.)
CC Oficinas Huesca/2006	Actividades jurídicas, consulta, asesoramiento y práctica legal de Derecho, relaciones públicas, actividades de traducción; organización de ferias, exhibiciones y congresos; organizaciones profesionales y patronales; actividades sindicales; actividades asociativas diversas; actividades de organizaciones religiosas, actividades de organizaciones políticas, asociaciones juveniles, federaciones deportivas y todas las que se desempeñen en Oficinas y Despachos, no adscritas a un convenio específico ni con convenio funcional propio. Exclusiones del art. 1.3 ET.	Todo el territorio de la provincia de Huesca	(Define a la vez el ámbito personal y funcional) Negociadores: Confederación Empresarial de la provincia de Huesca, CEOS-CEPYME Huesca, FeS-UGT, COMFIA-CC.OO.	1/1/2006-31/12/2007. En vigor independientemente fecha publicación. Prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia. Denuncia automática, sin necesidad de comunicación a las partes y a la autoridad laboral: Finalizada la vigencia, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones.

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Jaén/2005	Relaciones laborales en las empresas tanto públicas como privadas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.	Jaén y su provincia	<p>Totalidad del personal tanto fijo como eventual e interino, prestando sus servicios en la actualidad, así como el que ingrese.</p> <p>Se exceptúan art. 1.3.C y 2.1A ET.: sólo consejero y miembro órgano administración de la sociedad, y alta dirección</p> <p>Técnicos delineantes como condición indispensable la presentación del correspondiente Título de la Escuela o certificado del Colegio Profesional, acreditativo de que pertenece a Jaén e incluido en su censo oficial</p> <p>Negociadores: Asociación Provincial de Empresas Consultoras y de Servicios Empresariales, Profesionales y Técnicos-(OFIDESPA) – U.G.T.- CC.OO.</p>	<p>1-01-05/ 31-12-05</p> <p>Denuncia art. 33: Dar ya por denunciado el Convenio en el momento de su publicación en el BOP, comprometiéndose ambas representaciones a iniciar las negociaciones del convenio que ha de sustituir a éste.</p>
CC Oficinas Las Palmas/2002	Las condiciones de trabajo en las empresas encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos.	En toda la provincia de Las Palmas	La totalidad de los trabajadores-as que presten sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional, y situadas	En vigor al día siguiente de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1-1- 02. Hasta 31-12-05, salvo aquellas

CC Oficinas Las Palmas/2002			dentro del ámbito territorial. Negociadores Confederación Canaria de Empresarios, CC.OO. y UGT.	disposiciones en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia. Denuncia automática en la fecha prevista para la terminación de su duración
CC Oficinas Lugo/2001	A todas las empresas encuadradas, o que en el futuro se encuadren, en las actividades reguladas por la Ordenanza laboral de Oficinas y Despachos de 1972	Toda la provincia de Lugo	La totalidad de los trabajadores- as que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial Negociadores: CIG, UGT, CC.OO. Asociación de Asesores y Gestores	1- 01- 01 con independencia de la fecha de su publicación en el BOP o en el Diario oficial de Galicia, hasta 31-12-07, prorrogado tácitamente por anualidades. <i>Denuncia:</i> Cualquiera de las dos partes, denuncia a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con tres meses de antelación como mínimo
CC Oficinas Málaga/1990	A todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 1972.	En la provincia de Málaga, comprenderá a todas las empresas del sector de Oficinas y Despachos, cuyos centros de trabajo estén ubicados en el ámbito territorial señalado, y a las que se constituyan durante su período de vigencia.	La totalidad de los trabajadores en las mencionadas empresas o ingresen en las mismas durante su vigencia. Asimismo, el personal con contrato laboral que preste sus servicios en las administraciones públicas, locales, autonómicas y estatales.	1-06-92 / 31-12-93 Prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado con un mes de antelación, incremento automático en la misma cuantía que el aumento experimentado por el IPC + 1 punto en el período comprendido entre el 1-1 y el 31-12 año anterior.

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Palencia/2005	Todas las actividades q actualmente se rigen por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos (1972), con exclusión de aquellas actividades que por sus peculiaridades tienen convenio específico.	Palencia capital y provincia	A todas las empresas y entidades, así como a los empleados y trabajadores, que vinieran regulando sus relaciones laborales por la Ordenanza, incluyendo la plantilla de los organismos oficiales, autónomos y otros, respecto de los empleados que tengan a su servicio sin poseer la conceptualización de funcionarios públicos. Negociadores: CPOE (Confederación Palentina de Organiz. Empres.), CC.OO., U.G.T.	1-01-05 / 31-12-07 Se considerará automáticamente denunciado a su finalización. <i>Cláusula adicional 7ª:</i> Si denunciado y expirado este convenio las partes no acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actual, prorrogado en su totalidad.
CC Oficinas Pontevedra/19 95	A todas las empresas encuadradas, o que en el futuro se encuadren, en las actividades reguladas por la Ordenanza Laboral	En toda la provincia de Pontevedra	La totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en los sucesivo, presten a sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial. Negociadores: Confederación de Empresarios de Pontevedra, CC.OO., U.G.T., C.I.G.	1-01-95, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP, al 31-12-96, prorrogado tácitamente por anualidades naturales de no mediar denuncia expresa de las partes. <i>Denuncia:</i> Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión, con tres meses de antelación como mínimo. Caso de no negociación después de

				la denuncia, prorrogado, no así los conceptos salariales que aumentarán de acuerdo con la subida del I.P.C.
CC Oficinas Salamanca/2004	Todas aquellas empresas pertenecientes al sector Oficinas y Despachos, con exclusión de las actividades o sectores con Convenio específico, y a todo el personal empleado con excepción de alta dirección.	Salamanca y Provincia	(Define a la vez el ámbito personal y funcional) Negociadores: Confederación de Organizaciones de Empresarios Salmantinos (CONFAES), UGT, CC.OO.	1-01-04 / 31-12-06, salvo en aquellas materias en las que se pacte específicamente una vigencia diferente. Denuncia automática el 31-12 del año de su vencimiento.
CC Oficinas Santa Cruz de Tenerife	Relaciones laborales de las Empresas y Trabajadores y Técnicos que se rigen por la Ordenanza laboral de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos.	Todos los centros situados en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, aun cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia.		A los efectos económicos en vigor el día 1º del mes en que sea homologado por la Autoridad Laboral. Duración: dos años a partir de dicha fecha, prorrogable tácitamente de año en año. Denunciado expresamente con antelación mínima de tres meses. Transcurridos doce meses de vigencia, la escala de salarios, modificada automáticamente en el tanto por ciento de variación experimentada por el

CC Oficinas Santa Cruz de Tenerife				<p>índice del coste de vida en el conjunto nacional.</p> <p>Caso de prórroga tácita del Convenio, se incrementará automáticamente la tabla salarial en el porcentaje de variación del índice del coste de vida en el conjunto nacional (INE), en los 12 meses anteriores a su vencimiento y prórroga.</p>
CC Oficinas Teruel/2004	Relaciones de trabajo en las empresas que se dediquen a: actividades jurídicas, consulta, asesoramiento y práctica legal de Derecho, rr. públicas, actividades de traducción; organización de ferias, exhibiciones y congresos; actividades de organizaciones	En todo el territorio de la provincia de Teruel.	Negociadores: Confederación Empresarial Turolense (C.E.T.) Federación de Servicios de la UGT (FES-UGT) y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA-ARAGON)	1-01-04/31-12-07, independientemente de su publicación Denuncia: Una vez finalizada la vigencia, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones. Se entiende automáticamente denunciado el presente sin necesidad de comunicación a las partes y a

<p>CC Oficinas Teruel/2004</p>	<p>empresariales, profesionales y patronales; actividades sindicales; actividades asociativas diversas; actividades de organizaciones religiosas, actividades de organizaciones políticas, asociaciones juveniles, federaciones deportivas, gabinetes, consultas, asesorías, técnicas y estudios técnicos, consultoras, etc., y todas aquellas otras que desempeñando su actividad en Oficina o Despacho, que no estén adscritas a un convenio específico, ni posean convenio funcional propio.</p> <p>Exclusión 1.3. LET</p>			<p>la Autoridad laboral</p>
<p>CC Oficinas Valencia/2005</p>	<p>No lo contempla</p>	<p>Empresas que radiquen en Valencia y su provincia</p>	<p>Empresas y entidades, empleados y trabajadores y concretamente los despachos: Abogados, Procuradores, Graduados Sociales, Ciencias del Trabajo, economistas, titulares mercantiles, estudios de</p>	<p>En vigor a la firma (22-09-05)/31-12-07.</p> <p>Efectos económicos se retrotraerán al 01-01-04.</p> <p>Compromiso de crear una</p>

<p>CC Oficinas Valencia/2005</p>			<p>arquitectura, estudios de arquitectos técnicos y aparejadores, habilitados de clases pasivas, detectives privados, oficinas de informes comerciales, oficinas de informática, oficinas de recaudación de impuestos municipales, cámaras oficiales, colegios profesionales corporaciones, agencias de azafatas, oficinas de planificación de congresos, empresas de organización y formación, despachos de administradores de fincas, oficinas técnicas de peritos e ingenieros, técnicos industriales, empresas patrimoniales de promoción e intermediación inmobiliaria, oficinas de gestión de multipropiedad, empresas de intérpretes jurados y traductores de idiomas.</p> <p>Quedan excluidas oficinas de organización y planificación contable, de ingeniería y estudios técnicos y gestorías administrativas, sin perjuicio de</p>	<p>comisión para la negociación del nuevo convenio para el 2008.</p> <p>Denuncia: 6 meses antes de fin de vigencia.</p> <p>Prórroga tácita anual.</p> <p>Incremento IPC real hasta firma nuevo convenio.</p>
--------------------------------------	--	--	--	--

			<p>que de acuerdo con la legislación vigente estas actividades puedan adherirse al presente convenio.</p> <p>Negociadores Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Valencia, CONFIACC.OO., FES-UGT y sindicato Independiente</p>	
CC Oficinas Valladolid/2003	<p>En todas las oficinas y despachos, excepto subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria, establecidas o que se establezcan.</p>	Valladolid y su provincia.	<p>Los trabajadores de las empresas mencionadas.</p> <p>Negociadores: Representantes designados por C.V.E., CC.OO., U.G.T.</p>	<p>1-01-03 / 31-12-06</p> <p>Se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.</p> <p>Denuncia- antelación mínima de dos meses</p>
	<p>Relaciones laborales de todo el personal de empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudios Técnicos y Delineación ▪ Cámaras, Colegios y asociaciones 	<p>En todas las empresas que tengan su domicilio social o centro de trabajo en BizKaia.</p>	<p>Todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas, con la única excepción del personal de alta dirección.</p> <p>Negociadores:</p>	<p>1-01-03/31-12-05, con la excepción de los desplazamientos, dietas y kilometraje: desde la firma.</p> <p>En vigor en el momento de su</p>

<p>CC Oficinas Vizcaya/2003</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administradores de Fincas ▪ Oficinas varias de Planificación ▪ Organización de empresas y organización contable. ▪ Cobradores de Giros y Mensajerías ▪ Empresas de Servicios de Informática ▪ Ingenierías y Consultorías. ▪ Oficinas y Empresas no incluidas en otras Agrupaciones y sujetas a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos. 		<p>ELA, UGT, CC.OO. y LAB y por la representación empresarial CEBEK.</p>	<p>firma.</p> <p>Se considerará denunciado el 15-12-05, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de quince días</p>
<p>CC Oficinas Zamora/2005</p>	<p>Todas las empresas en la provincia de Zamora y sus trabajadores, actividad comprendida en el art.1º de la Ordenanza Laboral, que las partes en este punto, aunque esté derogada, le den validez con carácter de norma pactada.</p>	<p>Exclusivamente a la provincia de Zamora</p>	<p>Todos los trabajadores de aquellas empresas cuyo sector o subsectores no se encuentren afectados por otro convenio, teniendo, en consecuencia, este convenio carácter residual y excluyente dentro de las distintas actividades de Oficinas y Despachos.</p> <p>Negociadores: CEOE-CEPYME, UGT y CC.OO.</p>	<p>1-01-05 / 31-12-07.</p> <p>Se entenderá denunciado automáticamente el 31-12-07. Su contenido prorrogado hasta que se firme el nuevo Convenio que los sustituya.</p>

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC Oficinas Zaragoza/2004	Relaciones de trabajo en las empresas que se rigen por la Ordenanza Laboral, salvo aquellas actividades que posean un convenio propio, y exclusiones art. 1.3 del ET	Todo el territorio de la provincia de Zaragoza.	(Define a la vez el ámbito personal y funcional) Negociadores: Confederación de Empresarios de Zaragoza, UGT, CC.OO	01-01-04/31-12-05, independientemente de la fecha de su publicación Denuncia: Una vez finalizada la vigencia, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado.

CONVENIOS COLECTIVOS DE ENTIDADES FINANCIERAS

Convenio Colectivo	Ámbito funcional	Ámbito territorial	Ámbito personal	Ámbito temporal
CC seguros/2004	<p>Relaciones laborales en las entidades aseguradoras y reaseguradoras, corredores de reaseguros y MATEP.</p> <p>Exclusiones: -art. 1.3 ET -art. 2 ET: -mediadores de seguros privados y sus auxiliares, así como los empleados a su servicio -la actividad mercantil de mediación que desarrollen los empleados de las entidades aseguradoras a favor de la empresa de la que dependen y la compensación que de la misma pudiera derivarse. -personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del CC x relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil</p>	<p>Todo el territorio del Estado español</p>	<p>Negociadores: Asociaciones empresariales UNESPA, AMAT, ASECORE COMFIA-CC.OO. FES-UGT</p>	<p>1/1/2004-31/12/2007 (salvo en materias con distinta vigencia)</p> <p>En vigor a los 20 días de fecha publicación BOE: 19/11/2004.</p> <p>Prórroga tácita anual, salvo denuncia</p> <p>Antelación mínima denuncia 3 meses. Ultraactividad del contenido normativo.</p>

	(peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores) -quienes realicen tareas de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del RD 1382/1985, salvo pacto con la empresa para que el CC les sea aplicable.			
CC Cooperativas de Crédito/2005	Relaciones laborales entre sociedades cooperativas de crédito y el personal a su servicio	Todo el territorio español	Negociadores: Unión Nacional de Cooperativas de Crédito; Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO. Federación Independiente de Trabajadores de Crédito (FITC) Federación de Trabajadores y Técnicos (AMI-FTT)	1/1/2005-31/12/2006 En vigor desde fecha firma: 14/7/2005 Prórroga tácita anual, salvo denuncia Denuncia con antelación de 3 meses a fecha expiración
	Relaciones laborales entre las empresas bancarias, cámaras	Todo el Estado.	Negociadores:	1-1-2005/31-12-2006

<p>CC Banca/2005</p>	<p>de compensación bancaria y empresas denominadas bancos que tengan como actividad la de empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva el 1/1/2005 o que ingrese con posterioridad.</p>		<p>Asociación española de banca Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO y Federación Estatal de Servicios de UGT.</p>	<p>Entra en vigor el día de su publicación en BOE: 2-8-2005. Prórroga tácita anual.</p>
<p>CC Banca/2005</p>	<p>Excluida: alta dirección, alto gobierno, alto consejo propio de los siguientes cargos o semejantes: director general, director o gerente de la empresa, subdirector general, inspector general, secretario general. Se requiere para la exclusión que su retribución sea superior a la máxima establecida en el CC.</p> <p>Trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato de trabajo celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española.</p>			<p>Denuncia entre el 1º octubre y el 31 diciembre del año que termine su vigencia o sus prórrogas.</p>

	<p>Dicho trabajador tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.</p> <p>El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.</p>			
<p>CC Cajas de Ahorros/ 2003</p>	<p>1. Regula las relaciones laborales entre las Cajas de Ahorros y/o Montes de Piedad y la Confederación Española de Caja de Ahorros y su personal.</p> <p>2. Quedan excluidas personas art.1.3.</p> <p>a. El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Cajas.</p> <p>b. El personal q efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Cajas de A. y, en general, cualquier otra actividad atípica.</p> <p>c. Agente, corresponsal y</p>	<p>En todo el territorio del Estado español.</p>	<p>Negociadores:</p> <p>Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales (ACARL),</p> <p>COMFIA de CC.OO., Fes-UGT, CSICA y CIG</p>	<p>Vigor día siguiente publicación en el BOE, sin perjuicio de lo establecido para la revisión salarial, así como de lo que determina expresa y específicamente para determinadas materias, finalizando su vigencia 31-12-06</p> <p>❖ 16-03-04 / 31-12-06</p> <p>Prórroga tácita anual, si no denuncia antes de los 3 meses últimos del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>La denuncia mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte,</p>

	<p>mediante contrato de comisión o relación análoga.</p> <p>d. Compromisario, Consejero General, Vocal del consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno. No se verán excluidos los Consejeros Generales representantes del personal</p> <p>3. Se aplica a empleados españoles contratados por las Cajas de A. en España al servicio de las mismas en el extranjero.</p>			<p>especificando las materias concretas objeto de futura negociación.</p>
<p>CC Financieras/ 2005</p>	<p>- Todos los establecimientos financieros de crédito sin perjuicio de los arts. 84 y 86.3 ET (conurrencia y pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales con la denuncia) para las entidades con CC propio en vigor.</p> <p>Entidades o empresas que</p>	<p>En todo el territorio del Estado español.</p>	<p>Negociadores:</p> <p>Asociación nacional de establecimientos financieros de crédito (ASNEF), asociación española de factoring (AEF), asociación española de leasing (AEL)</p> <p>Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO y Federación Estatal de Servicios de UGT.</p>	<p>❖ 1-01-05 / 31-12-06 (art. 2)</p> <p>Denuncia (art. 6): automática para su revisión el 30 sept 2006 salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente se pronuncie por su continuación o resolución.</p>

	<p>siendo miembros de ASNEF, AEF y AEL tengan como actividad primordial las propias de las entidades anteriores (distinguiéndose de la actividad bancaria en que no captan pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque puedan adoptar la forma societaria de banco). Excluidos los bancos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones.</p> <p>-Personas que presten sus servicios en dichas empresas, excepto el personal de alta dirección</p>			
CC mediadores de seguros/2006	<p>1. Relaciones laborales entre los Empresarios Mediadores de Seguros Privados, cualquiera que sea su denominación, y sus trabajadores; definidos conforme a su legislación específica.</p> <p>2. Exclusión del art. 1.3 del TRET.</p>	En todo el territorio español.		<p>Desde 01-01-06/31-12-06, con salvedades para determinadas materias.</p> <p>En vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan.</p> <p>Denuncia mediante escrito</p>

<p>CC mediadores de seguros/2006</p>	<p>3. Excluidas las relaciones a que se refiere el art 2º del TRET, y de forma expresa:</p> <p>a) Alta dirección, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Administradores, Directores-Gerentes, Secretarios Generales o puestos de similar nivel, a no ser que hubieran pactado con el empresario que el presente Convenio general les sea aplicable.</p> <p>b) Prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, subagentes, cobradores exclusivamente a comisión, o colaboradores</p> <p>c) La actividad mercantil de mediación que puedan desarrollar, fuera de su horario laboral, los empleados de los Agentes y Corredores de Seguros Empresarios, sean éstos personas físicas o jurídicas.</p> <p>c) Becarios</p>			<p>cursado a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo. Si se cursara antes del 01-01-07, producirá, a partir de esta fecha, los efectos previstos en el art. 89 del TRET</p>
--	--	--	--	---

LISTA DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS⁹⁴⁶

Expedientes de Extensión de Convenios Colectivos informados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativos a Oficinas y Despachos desde 2000

Título de la extensión	Decisión del Pleno	Fecha	Decisión Administrativa	Fecha
Expediente nº 1073: Extensión del Convenio Colectivo de del Sector de "Oficinas y Despachos" de la Provincia de Guipúzcoa (1999/2000), al Sector de "Oficinas y Despachos" de la CC.AA. Cantabria.	FAVORABLE, por mayoría, con oposición de la representación empresarial	22/03/2000	FAVORABLE	12/04/2000
Expediente nº 1102: Extensión Convenio Colectivo del sector de "Oficinas y Despachos" de la Provincia Valladolid (1999/2000), al mismo Sector de la CC.AA. La Rioja.	FAVORABLE, por unanimidad abstención de la representación empresarial	22/03/2000	FAVORABLE	24/04/2000
Expediente nº 1115: Extensión Convenio Colectivo de sector de "Oficinas y Despachos" de la provincia de Burgos (1996/1997), al mismo sector de la provincia de Segovia.	DESFAVORABLE, por unanimidad	22/03/2000	DESFAVORABLE	11/04/2000
Expediente nº 1176: Extensión Convenio Colectivo de sector de "Oficinas y Despachos" de la provincia de Burgos (1998/2003), al mismo sector de la provincia de Segovia.	FAVORABLE, por mayoría, con la abstención de la presentación de CC.OO	03/07/2000	FAVORABLE	20/07/2000
Expediente nº 1181: Extensión	FAVORABLE, por unanimidad	03/07/2000	FAVORABLE	20/07/2000

⁹⁴⁶ Información extraída de la página de la CCNCC: <http://www.mtas.es/empleo/ccncc/indice.htm>

Convenio Colectivo de sector de "Oficinas y Despachos" de la provincia de Burgos (1998/2003), al mismo sector de la provincia de León.				
Expediente nº 1389: Extensión del Convenio Colectivo del sector Oficinas y Despachos de la provincia de Almería (2000/2001), a la misma actividad de la provincia de Sevilla.	FAVORABLE, por mayoría	29/03/2001	FAVORABLE	07/05/2001
Expediente nº 1483: Extensión Convenio Colectivo de sector de "Oficinas y Despachos" de la provincia de Granada (2000/2001), al mismo sector de la provincia de Ciudad Real.	FAVORABLE, por unanimidad	12/07/2001	FAVORABLE	03/08/2001
Expediente nº 1530: Extensión Convenio Colectivo de sector de "Oficinas y Despachos" de la provincia de Burgos , al mismo sector de Cantabria.	FAVORABLE, por unanimidad	04/12/2001	FAVORABLE	21/12/2001
Expediente nº 1557: Extensión Convenio Colectivo de sector de "Oficinas y Despachos" de la provincia de Almería (2000/2001), al mismo sector de la provincia de Córdoba.	No se informa por falta de documentación económica	30/01/2002	FAVORABLE	15/02/2002
Expediente nº 1568: Extensión Convenio Colectivo del sector de "Oficinas y Despachos" de la Provincia Valladolid (2000/2002), al	FAVORABLE, por unanimidad	30/01/2002	FAVORABLE	15/03/2002

mismo Sector de la CC.AA. La Rioja.				
Expediente nº 1704: Extensión Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada (2002), la misma actividad de la provincia de Ciudad Real.	FAVORABLE, por unanimidad	11/12/2002	FAVORABLE	10/01/2003
Expediente nº 1740: Extensión Convenio Colectivo de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General de Almería (2002), a Sevilla.	FAVORABLE, con abstención de CEOE-CEPYME	05/02/2003	FAVORABLE	17/02/2003
Expediente nº 1822: Extensión Convenio Colectivo de sector de "Oficinas y Despachos" de la provincia de Zaragoza (2002/2003), al mismo sector de las provincias de Teruel y Huesca.	DESFAVORABLE, por mayoría, por acuerdo de la representación empresarial y sindical	04/07/2003	DESFAVORABLE	30/07/2003
Expediente nº 2138: Extensión del Convenio Colectivo de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General de Almería (2003/2007), al mismo sector de Oficinas y Despachos de Sevilla.	FAVORABLE	16/12/2004	FAVORABLE	01/10/2005
Expediente nº 2: Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (2004/2007), a Baleares.	NO se emite informe por falta de documentación económica esencialmente	14/04/2005		
Expediente nº 5: Extensión del Convenio Colectivo	FAVORABLE, con la abstención de CEOE-CEPYME	22/09/2005	FAVORABLE	03/10/2005

de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2004/2007), a la provincia de Cantabria.				
Expediente nº 9: Extensión del Convenio Colectivo provincial de Almería para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Despachos en General (2003/2007), al mismo sector de la provincia de Córdoba.	DESFAVORABLE, por unanimidad	13/10/2005		
Expediente nº 01: Extensión del Convenio Colectivo de oficinas y Despachos de la provincia de Almería (2004/2007), al sector de Oficinas y Despachos de Melilla.	FAVORABLE, por unanimidad	21/07/2006		