

**Negociación colectiva, adaptabilidad
empresarial y protección de los
derechos de los trabajadores
vol. II (Anexos)**

Joaquín García Murcia y M.^a Antonia Castro Argüelles

Documento de trabajo 134(II)/2008



Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Oviedo. Es autor de Organizaciones sindicales y empresariales más representativas (MTSS, 1986), La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo (Tecnos, 1992), Los acuerdos de empresa (CES, 1998), La reglamentación sectorial del trabajo (de la intervención pública a la autonomía colectiva) (Civitas, 2001) y, en régimen de coautoría, La negociación colectiva en los sectores de alimentación y de oficinas y despachos (MTAS, 2000) y La movilidad geográfica en la negociación colectiva. Guía de negociación (CARL, 2006). Ha dirigido el estudio sobre Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector 1994-1996 (CES, 1998). Coautor de Derecho del Trabajo (Tecnos, 16ª ed., 2007) y codirector de Tratado Práctico de Derecho del Trabajo (Aranzadi, 2008).

María Antonia Castro Argüelles

Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Oviedo. Es autora de El Régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales (Aranzadi, 1993), Prestaciones de Seguridad Social a favor de familiares (La Ley Actualidad, 1998), Formas Alternativas de Contratación del Trabajo: de los Contratos de Actividad a la Descentralización Productiva (Thomson-Aranzadi, 2007) y, en régimen de coautoría, La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Thomson-Civitas, 2007). En materia de negociación colectiva ha publicado estudios sobre Poder disciplinario y régimen de faltas y sanciones, Clasificación profesional y movilidad (ambos en Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector 1994-1996, CES, 1998), El régimen de faltas y sanciones en el Convenio General de la Construcción (*Temas Laborales*, n.º 24, 1992) y Regulación sectorial de la clasificación profesional. Sustitución de las ordenanzas laborales (*Actualidad Laboral*, n.º 8, 1994). Ha participado en proyectos de investigación sobre Regulación de las condiciones de trabajo en los convenios de sector, La negociación colectiva en el sector de alimentación y Estudio sobre los sectores productivos afectados por el acuerdo interconfederal de cobertura de vacíos y experiencias negociables aplicables.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles

ISBN: 978-84-92424-29-0

Depósito Legal: M-25934-2008

Contenido

Anexo I. Selección de cláusulas significativas	5
Anexo II. Lista de convenios colectivos consultados	66

Siglas y abreviaturas

ANC	Acuerdo para la Negociación Colectiva
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de trabajo temporal
RR HH	Recursos humanos
RT	Representación de los Trabajadores

Anexo I. Selección de cláusulas significativas

• Ingreso en la empresa

IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 17 de agosto de 2007)

Artículo 14. Ingreso en el trabajo

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquéllos.
3. Asimismo, la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso, se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 referente al contrato para la formación.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 15. Pruebas de aptitud

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si

su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

• Selección de personal

IV Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Data España, S. A. (BOE 22 de octubre de 2004)

Selección, promoción y formación. La empresa tiene el compromiso de favorecer el desarrollo profesional de sus trabajadores, a través de los sistemas de descripción, evaluación y mejora de aquellas áreas del perfil de sus trabajadores que contribuyan a alcanzar con éxito los objetivos planteados. A través del sistema de evaluación del desempeño, cada trabajador podrá trazar su Plan de Mejora para el año siguiente, de manera que, progresivamente, vaya mejorando su perfil profesional. Las vacantes que se produzcan en la empresa, incluyendo las plazas de nueva creación, y que no formen parte del desarrollo profesional de algún trabajador, se cubrirán mediante la siguiente prelación:

1. Cobertura con los excedentes de plantilla que pudiera haber en otras áreas de la empresa siempre que encajen en el perfil.
2. Publicación interna de las vacantes: la empresa seleccionará, de entre las solicitudes recibidas, aquella que se considere más idónea para la vacante, en función del historial profesional, competencias, valoraciones del desempeño y, en su caso, pruebas de conocimiento y baremos de puntuación que se pudieran establecer, informando al comité de empresa de la resolución.
3. Atención a solicitudes de reingreso de personal excedente de igual o similar categoría.
4. Reclutamiento externo. Se revisarán los puestos de trabajo según el puesto tipo y el nivel de contribución asignado a cada uno de los trabajadores, actualizándolo para adecuarse al que le corresponda según su nivel de contribución al puesto, basándose en la experiencia en el mismo y en las aptitudes y actitudes del trabajador, así como en las competencias y niveles de capacidad y rendimiento. Los mecanismos para articular

este reconocimiento se definirán durante la vigencia de este Convenio. Se revisarán las carreras profesionales, de modo que en el cambio de un puesto tipo se aproveche la experiencia del trabajador, facilitando los saltos tanto horizontales como de promoción a otro nivel de contribución superior, aun en puestos tipo diferentes. Se establecerán medidas encaminadas a favorecer la transmisión interna del conocimiento, fomentando ventajas para aquellos trabajadores, que, por su experiencia y capacidad, estén en condiciones de impartir cursos internos, reconociéndose la realización de estos cursos de cara al desarrollo y promoción profesional de dichos trabajadores. Se fomentará el reconocimiento individualizado de los méritos y logros de los empleados que contribuyan a alcanzar los objetivos de la empresa. Se estudiarán medidas que contribuyan a premiar y dar publicidad a estos logros. Teniendo en cuenta el papel que la formación juega en la calidad del servicio y en la motivación individual de los trabajadores, durante la vigencia de este Convenio, se impulsará la formación con acciones tendentes a posibilitar, en un plazo de tiempo razonable, el acceso de todos los trabajadores a la formación para ejercer las funciones del grupo laboral al que pertenecen. Se actualizará la normativa de formación y se publicará en la Intranet, animando a todos los trabajadores a realizar cuantas acciones formativas estén previstas en su Plan de mejora. Se procurará que la formación se realice en horario laboral cuando se trate de cursos necesarios para el puesto de trabajo. En el resto de cursos se podrá utilizar hasta el 50% del tiempo requerido para su realización dentro del horario laboral. Se fomentará la formación necesaria para la reorientación profesional entre distintas carreras. El compromiso de la empresa con la formación continua de todos los trabajadores supone un esfuerzo y una inversión que termina beneficiando no sólo a la empresa, sino también al propio trabajador, por lo que los cursos organizados por la compañía serán abonados en su totalidad por ésta (inscripción, viaje y gastos). Los cursos que realicen los trabajadores por su cuenta y que sean de utilidad para la empresa serán subvencionados parcialmente por ésta. Recursos Humanos informará trimestralmente al comité de empresa sobre el cumplimiento del Plan de Formación y resolverá las posibles incidencias en la aplicación del mismo.

• Cobertura de vacantes

II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 de agosto de 2004). Cobertura de vacantes: principios de ordenación y preferencias (arts. 24, 25 y 26)

Artículo 24

1. Las vacantes existentes o que se generen en las empresas, producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, se proveerán de conformidad con las reglas establecidas en el presente Convenio de Grupo.

2. Tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles o se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de los procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial del Grupo Endesa, en los términos establecidos por los Acuerdos que regulan dichos procesos.
3. La cobertura de las vacantes ocupacionales podrá ser restringida a un determinado centro de trabajo, unidad productiva, ámbito territorial o instalación, previa información a la Comisión de Necesidades Ocupacionales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.
4. Los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal disponible aquel que, por cualquier causa, se encontrase sin ocupación efectiva y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hacen referencia los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización empresarial del Grupo Endesa.
5. La representación social intervendrá, en el seno de la Comisión de Necesidades Ocupacionales, en todos los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, al objeto de lograr el máximo empleo del personal afectado. En estos supuestos, la empresa respetará todas las condiciones económicas de carácter fijo, así como las sociales, laborales y de previsión social que tuviera el trabajador afectado en el caso de que la vacante en cuestión estableciera condiciones que resultasen menos favorables para el trabajador.

Artículo 25. Cobertura de vacantes

1. La cobertura de una vacante se resolverá mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.
2. En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura, así como el centro de trabajo, el grupo profesional, el ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia especial que concurra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar.
3. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrán de producirse en el plazo máximo de cuatro meses.

4. La dirección de RR HH de cada Línea de Negocio informará, con carácter previo, a la Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio de la apertura de los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en sus respectivos ámbitos. Asimismo, se informará a la Comisión de Necesidades Ocupacionales del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

Artículo 26. Cobertura de vacantes: libre designación

Las vacantes que se produzcan en el Grupo 0 se cubrirán mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas.

• Observatorio de empleo

Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE 27 de abril de 2006). Observatorio de Empleo y criterios generales (art. 9)

Primero. Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Grandes y Medianas empresas de Distribución para los años 2006 a 2008 acuerdan la constitución de un observatorio sectorial de empleo, que tendrá como funciones las siguientes:

- a) Elaborar informes sobre las modalidades de contratación empleadas y sobre la calidad del empleo en el sector, así como su incidencia en cuanto a empleo en función del sexo.
- b) Proponer medidas que garanticen mayor calidad y transversalidad en el empleo en el sector.
- c) Analizar y proponer medidas para la mayor estabilidad de los trabajadores a tiempo parcial.
- d) Realizar las gestiones y propiciar las medidas adecuadas a nivel sectorial a fin de facilitar el cumplimiento del compromiso legal de reserva de puestos de trabajo a trabajadores minusválidos.

A tal efecto, y con tratamiento de confidencialidad, el Observatorio dispondrá de los siguientes datos a nivel sectorial:

1. Recibirá información semestral de las contrataciones realizadas, sus modalidades y desglosadas por sexo.

2. Recibirá información semestral de los porcentajes de contrataciones temporales e indefinidas, con desglose por sexo.
3. Recibirá información sobre las contrataciones de la modalidad de tiempo parcial tanto indefinido como temporal realizadas, con especificación de sexo.
4. Recibirá información semestral sobre datos de utilización de ETT en el sector.

Segundo. De acuerdo con lo determinado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el Convenio Colectivo los siguientes:

- a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.
- b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.
- c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.
- d) El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.
- e) Como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas, se apuesta por la utilización de la jubilación parcial con contrato de relevo. El Observatorio quedará constituido de forma paritaria y se reunirá necesariamente con carácter semestral.

Tercero. En desarrollo de lo previsto en el punto anterior, el Observatorio velará por el cumplimiento del Compromiso de Empleo anexo al presente Convenio.

Cuarto. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

- 1°. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su art. 31, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada igual o superior al 80% de la máxima prevista en el Convenio disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada.
- 2°. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo régimen de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.
- 3°. Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo. No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en la Ley sobre la Conciliación de la vida laboral y familiar.
- 4°. Con independencia de la modalidad de contrato, el periodo de prueba se regirá conforme a lo previsto en el art. 7 del presente Convenio Colectivo. Con el objeto de fomentar la contratación estable, podrá pactarse un periodo de prueba para las contrataciones indefinidas efectuadas en los grupos profesionales de iniciación y profesionales de tres meses cumpliendo con el compromiso de empleo asumido en el presente Convenio.
- 5°. Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el art. 31 del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su Grupo Profesional.
- 6°. Los trabajadores empleados por la misma empresa, o por empresas del mismo grupo que apliquen el presente Convenio, por dos o más contratos temporales de los actualmente en vigor, durante un tiempo de 25 meses dentro de un periodo de 30 meses, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los concertados para el fomento del empleo de minusválidos.

• Garantías de empleo

Acuerdos de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del CLH Aviación, SA, 2004-2009, sobre la modificación del convenio colectivo y otros acuerdos en materia de empleo (BOE 29 de agosto de 2007). Garantía de empleo (disposición transitoria sexta)

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustibles de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de los trabajadores las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la disposición adicional sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin. Para el personal fijo de plantilla en la empresa (incluidos los fijos discontinuos) a la fecha de la firma de la presente acta de acuerdos, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será aceptación voluntaria por parte del trabajador. Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la Compañía mantendrá un plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación.

• Modalidades de contratación laboral

Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 4 de enero de 2007). Contratación (art. 25)

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del ET. Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo, que lo será a jornada completa, salvo lo que luego se indica en relación con los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos. Podrán, asimismo, utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos. Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscritos a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración

máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente, en una misma empresa o en cualquier otra perteneciente a un mismo grupo de empresas y cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del convenio.

Por otra parte, se establece que al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar la modalidad contractual de “fomento de la contratación indefinida” en los supuestos previstos en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad.

25.1 Contratación de duración determinada

Las personas contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las personas con contrato indefinido, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Al finalizar un contrato de duración determinada eventual o de obra o servicio determinado, se le abonará, por expiración del plazo convenido, una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

25.1.1 Contrato eventual. Son eventuales aquellas personas contratadas para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de doce meses, consecutivos o alternos, en un periodo de 18 meses desde la fecha de su inicio, con una única prórroga dentro de este periodo, de modo que pasarán a tener la consideración de indefinidos los que superen dicha duración máxima. Se entenderá como contrato con una misma empresa el concluido con otra empresa del mismo grupo de empresas cuya causa contractual sea la misma y para actividades de la misma categoría o función equivalente.

25.1.2 Contrato de obra o servicio determinado. A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la ley y facilitar el interés de las empresas en la contratación propia, se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del ET. Dichos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, sean en principio de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a la RT de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando su número, niveles profesionales asignados y duración prevista. La presente inclusión de esta modalidad de contratación en este convenio no representará en ningún caso limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del ET.

25.1.3 Contratos de interinidad. Los contratos que se concierten para sustituir a trabajadores y trabajadoras fijos durante ausencias obligadas, tales como enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre de la persona que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

25.1.4 Contratos para la formación. Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y este convenio, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los grupos a, b y c.

25.1.5 Contratos en prácticas. Se entenderán referidos a esta modalidad contractual los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del ET. Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los grupos c, d, e, f y g.

25.1.6 Contratos de relevo y jubilación parcial. Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, puede resultar de interés la utilización de los contratos de relevo. A tal fin, durante la vigencia del presente convenio, las organizaciones firmantes divulgarán entre las empresas afectadas por el mismo las características de este tipo de contrato para favorecer su utilización. El contrato de relevo está asociado a la jubilación parcial de una persona en la empresa y es, por tanto, una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas afectadas. A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de personas próximas a la edad de jubilación, por otras, bien temporales que ya están contratadas en la empresa, o bien desempleadas de nuevo ingreso. Paralelamente, a las personas próximas a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo. Se entiende por relevada aquella que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social y le falten, como máximo, 5 años para acceder a la misma, según la edad legalmente establecida. Ésta pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 15% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto del año. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la seguridad social le reconozca en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total. Para poder realizar este contrato con dichas personas, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con quien esté en situación de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada en la misma empresa (relevista). A la persona relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte a la persona sustituida para

alcanzar la edad de jubilación total. En cuanto a la jornada, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con la persona sustituida o relevada. El horario de trabajo de la persona relevista podrá completar al de la persona sustituida o ser simultáneo. El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo que el de la sustituida o uno similar (tareas del mismo grupo profesional). Cualquier modificación legislativa en relación con esta modalidad contractual que se produzca durante la vigencia del presente convenio se entenderá incorporada automáticamente a lo aquí regulado.

25.2 Contratos a tiempo parcial

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Por acuerdo entre la empresa y la RT, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual en el apartado c) del artículo 12.5 del ET, de un 15% a un 25% de las horas ordinarias objeto del contrato; así como ampliar del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para distribuir el número de horas complementarias pactadas. Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinida.

25.3 Contrato fijo-discontinuo

Es el contrato correspondiente a tareas cíclicas, de periodicidad anual, con periodos de inicio y duración similares pero inciertos, que permiten la contratación indefinida. Su duración máxima anual será de 1.350 horas de trabajo. Cada empresa, y previo examen de la RT, fijará la actividad a cubrir y el número de personas que podrán ser objeto de esta modalidad contractual, que no podrá superar en ningún caso el 30% del personal con contrato indefinido (con excepción en dicho cómputo de los contratos fijos-discontinuos) sólo se podrá superar dicho porcentaje cuando se pacte con la RT. En el contrato al efecto se precisarán los periodos previstos de alta y baja, con el margen correspondiente a las posibles oscilaciones de los mismos. Se establecerán de acuerdo con la RT, el orden de llamada, así como la determinación de la actividad prevista y sus posibles oscilaciones. La llamada, paralelamente a la notificación a la RT, se hará con un preaviso de como mínimo 7 días. Para la aplicación de las previsiones del artículo 37 del convenio, relativas a la flexibilidad de jornada, a las personas contratadas en esta modalidad, deberá garantizarse el disfrute del descanso compensatorio dentro del mismo periodo de actividad. En tal caso, el número de semanas de flexibilidad posible será el que resulte de aplicar a las trece la proporción correspondiente a las semanas por las que se las contrata sobre las trabajadas por las fijas a jornada completa.

• Conversión de contratos

Convenio colectivo de Industrias Cárnicas (BOE 28 de febrero de 2005)

Conversión en contratos indefinidos (art. 30 y disposición transitoria cuarta)

3. Conversión en contratos indefinidos

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Ley 12/2001, de 9 de julio o disposición que la sustituya.

4. Los trabajadores con contratos de duración determinada, interinidad, formación y prácticas tendrán preferencia para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido...

Disposición transitoria cuarta. Conversión de contratos temporales en fijos según la regulación contenida en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre

El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrá concertarse por aquellos trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos y las modalidades previstas en los modificados artículo 28 y disposición transitoria tercera y en los vigentes artículos 29 y 30, existentes al 17 de mayo de 1997 o que se suscriban hasta el 16 de mayo de 2001. Las condiciones y efectos de dicha conversión serán los mismos que los establecidos en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre y en la disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. En lo que sea menester, serán aplicables las disposiciones legislativas y reglamentarias publicadas con posterioridad a las citadas en el párrafo anterior, sustituyéndose las referencias de aquéllas por las de éstas.

• Contratos de obra o servicio

Convenio colectivo de Industrias Cárnicas (BOE 28 de febrero de 2005).

Contratos de duración determinada (art. 30)

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse

contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

- 1.1 Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.
- 1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de: maquinaria y equipos. Instalaciones. Elementos de transporte.
- 1.3 Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como: centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo. Control de calidad. Investigación y desarrollo. Nuevo producto o servicio. Estudios de mercado y realización de encuestas. Publicidad. Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.
- 1.4 Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.
- 1.5 Las actividades empresariales derivadas de contratos de suministro que se hayan pactado por la empresa con las administraciones públicas mediante contrato mercantil, administrativo o concurso.
- 1.6 Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución, tendrá una duración máxima de dos años. Si al cabo de los dos años la actividad se hubiera consolidado, el trabajador contratado por cualquiera de estas causas transformará su contrato en indefinido al amparo y de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria quinta.

**Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 17 de enero de 2006).
Contratos de obra y servicio determinado (art. 18)**

1. A fin de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de las entidades, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio.
2. Así, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar éstos autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de las citadas compañías:

- Rehabilitación o mejora de locales, instalaciones o centros de trabajo.
 - Consolidación comercial por apertura de nuevos establecimientos, de nuevas zonas de actuación o de nuevos mercados.
 - Desarrollo de actividades relativas a procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, administrativo y de servicio, tales como:
 - Estudios de mercado y realización de encuestas.
 - Actividades de investigación y desarrollo de productos.
 - Reorganización de departamentos.
 - Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.
 - Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.
3. Cuando el contrato se concierte para la consolidación comercial por apertura de nuevo establecimiento éste tendrá una duración máxima de dos años desde la apertura del mismo.

• Empresas de trabajo temporal y subcontratación

Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 4 de enero de 2007). Contratación (art. 25)

25.4 Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir actividades ocasionales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad. No podrá hacerse uso de esta modalidad para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido improcedente o amortización del puesto de trabajo que se pretenda cubrir, ni tampoco para realizar actividades y trabajos especialmente peligrosos. Para estas personas regirán las mismas condiciones de trabajo que para las de las empresas usuarias, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen al personal que realice la misma o equivalente función, salvo los complementos de carácter estrictamente personal y los no ligados a la acti-

vidad desarrollada. La empresa usuaria asume la responsabilidad que le impone la ley en relación con el cumplimiento de las obligaciones de las empresas de trabajo temporal.

25.5 Subcontratación de actividades

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación, así como a la legislación general aplicable a tal supuesto. Cuando la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecidas en el artículo 24 de la ley de prevención de riesgos laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación. Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero, no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones de la presente sección, dando cuenta de esta función a la RT.

25.6 Trabajo a domicilio

La empresa en la que una parte de su producción directa, o la de las empresas con las que subcontrate total o parcialmente alguna de sus actividades, se desarrolle a través del trabajo a domicilio, asume expresamente el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 13 del ET, particularmente en relación con el contrato escrito (en el que constará el lugar de la prestación laboral y el salario, que como mínimo será el que el convenio señala para el correspondiente nivel profesional), así como la notificación de estos contratos a la RT.

• Subrogación empresarial

III Convenio colectivo estatal para el sector de telemarketing. (BOE 5 de mayo de 2005). Cambio de empresa en la prestación de servicios a terceros (art. 18)

Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal vuelva a sacar a concurso otra de características similares o semejantes a la finalizada, la empresa contratista de telemarketing, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio, vendrá obligada a:

1. Incorporar a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado, al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla.
2. Contratar a los trabajadores que han de integrar la nueva plantilla conforme a los siguientes criterios:
 - 2.1 Ya se ejecute la campaña en plataforma interna, como en plataforma externa, a partir de la publicación del Convenio el 85% de la nueva plantilla habrá de integrarse con trabajadores que estaban contratados en la campaña o servicio por la anterior empresa que llevaba la misma, y en principio siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña. A partir del 1 de enero del 2006, el porcentaje señalado en el párrafo anterior será del 90%.
 - 2.2 A los efectos de llevar a cabo la elección de los trabajadores, la misma se realizará mediante la aplicación de un baremo sobre los siguientes factores: 50% de tiempo de prestación de servicios en la campaña; 10% formación recibida durante la campaña; y 40% selección.
3. Para llevar a cabo la nueva contratación de aquel personal que hubiera prestado sus servicios en la anterior campaña, la nueva empresa contratista de telemarketing, vendrá obligada a respetar las condiciones salariales de convenio consolidadas que el trabajador hubiera venido percibiendo antes de producirse el cambio de empresa, es decir, con independencia de los pluses funcionales y de turno, salvo que el trabajador en la nueva campaña venga a realizar idénticas funciones y en los mismos turnos. De la misma forma se respetarán las condiciones salariales extra convenio, pactadas colectivamente con la anterior empresa, siempre que las mismas estuvieran acordadas con una antelación no menor a seis meses a la fecha de la sucesión. Se respetará el tiempo y la formación consolidados en la anterior empresa, a los únicos efectos de la promoción profesional. Se respetarán los turnos de trabajo, sin que ello suponga merma de la facultad de organización del trabajo que corresponde al empresario, y siempre que en la nueva campaña ello resulte posible. Las posibles modificaciones en la estructura de la nómina, como consecuencia del respeto a las condiciones salariales, no supondrán variación alguna en la naturaleza de los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador. No habrá periodo de prueba para quienes lleven en la campaña más de un año.
4. La nueva empresa constituirá una bolsa de trabajo, durante un plazo máximo de seis meses, para aquellos trabajadores que, habiendo superado el proceso de selección, no entren en el porcentaje fijado para cada campaña. De producirse vacantes en tal campaña durante el plazo de tiempo señalado, la empresa vendrá obligada a cubrirlas con el personal de dichas bolsas, salvo que tuviera trabajadores con contrato indefinido pendientes de reubicación, quienes, en todo caso, tendrán preferencia absoluta para ocupar dichas vacantes.

5. Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa.

Convenio Colectivo Marco Estatal para las empresas Organizadoras del Juego del Bingo (17 de octubre de 2006). Subrogación empresarial (art. 15)

Como ha quedado dicho, las autorizaciones para la instalación y funcionamiento de Salas de Juego se otorgan, con arreglo a las disposiciones dictadas por las comunidades autónomas a personas, tanto físicas o jurídicas, con independencia de su revestimiento jurídico, siempre que en cada caso reúnan las condiciones y requisitos establecidos reglamentariamente. Además, dichas autorizaciones tienen carácter temporal. Estos rasgos consustanciales del sector, concesión administrativa y limitación temporal, generan una serie de peculiaridades en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores. A este respecto, y con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores y los derechos y obligaciones que deben presidir la relación y sucesión de empresas, la absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en el sector de los Juegos de suerte, envite o azar, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicados, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.
- b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad del Bingo, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en el presente Capítulo. En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no estipulado en el presente acuerdo. No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen. Lo dispuesto en el presente Capítulo será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma.

Acuerdo Marco de garantías sobre las condiciones que han de regir las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial en Endesa SA y sus filiales eléctricas (BOE 19 de noviembre de 2007)

Artículo 10. Normativa aplicable

Los procesos de transferencia de personal asociados a las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación

de este pacto se regirán por las disposiciones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de los preceptos concordantes, así como por las cláusulas del presente acuerdo.

Artículo 11. Continuidad de las relaciones laborales

1. Los cambios de titularidad de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, incluidos en el ámbito material de aplicación del presente acuerdo, no extinguirán por sí mismos las relaciones laborales del personal afectado.
2. ...
3. A los expedientes de regulación de empleo que pudieran iniciarse en el ámbito de las empresas cesionarias que afecten al personal transferido les serán de aplicación las garantías relativas a la conservación de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la responsabilidad solidaria de Endesa, SA, tal y como las mismas se recogen en el presente acuerdo.

• Organización del trabajo

Convenio colectivo interprovincial de Renault España SA (BOE 15 de junio de 2007). Asignación de tareas (art. 18)

Es facultad de la empresa, de acuerdo con la legislación laboral, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la organización del proceso productivo.

Convenio Colectivo de la empresa “Umano Servicios Integrales, SA” (BOE 24 de agosto de 2004)

Artículo 10. Dirección y control de la actividad laboral

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:
 - a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
 - c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
 - d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
 - e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 11. Derechos de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

XVII Convenio colectivo de SEAT, SA (BOE 28 marzo 2006) Nueva forma organizativa del trabajo (art. 8)

Se establece un nuevo concepto de organización del trabajo a través de la regulación del trabajo en equipo con participación activa de los trabajadores y la Representación Social, cuyo desarrollo se encuentra regulado en el Anexo 10.

Anexo 10. Trabajo en equipo

Preámbulo: SEAT establece con el concepto de una nueva organización de trabajo un camino propio en que están incluidos el trabajo en equipo y la participación activa de los trabajadores. Somos conscientes de la necesidad de un cambio sustancial en la organización del trabajo en nuestra empresa. La organización del trabajo nos debe permitir avanzar en las mejoras de las condiciones sociolaborales de los trabajadores de nuestra empresa, con el objetivo de aumentar la productividad, la competitividad y garantizar la estabilidad del empleo. Es vital para el buen funcionamiento de esta nueva organización el cambio de actitudes y formas de trabajo por parte de los componentes de la plantilla a todos los niveles (Sindicatos, Dirección, Mandos y Trabajadores). Es necesaria una actitud positiva de traba-

jo en equipo sobre la base de la participación, el control y la colaboración; y, finalmente, la aceptación por parte de todos de la responsabilidad inherente del concepto del trabajo bien realizado. En el futuro, la calidad y la eficacia deben ser nuestras ventajas competitivas. No queremos ni podemos competir en un mercado abierto con bajos costes laborales y tareas repetitivas: nuestro camino es otro. Todos los trabajadores y trabajadoras de SEAT deben tener igualdad de oportunidades y de acceso a la formación y al conocimiento. Los equipos de trabajo serán unidades coherentes y cohesionadas con capacidad de autogestión, a los que el resto de la estructura de la empresa deberá acompañar y dotar el máximo de medios e información para la consecución de sus objetivos. El proceso de cambio en SEAT está ligado a una perspectiva mejorada de la figura del cliente a todos los niveles (externo/interno). La fase de introducción de la nueva organización empezará inmediatamente. La finalización del proceso de implantación será a finales del 2005.

• Multifunción o polivalencia

Convenio Colectivo de Zurcí España, Compañía de seguros y reaseguros SA, y Zurcí Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU (BOE 30 de enero de 2007) Multifunción/polivalencia funcional (art. 9)

1. Se establecen como principios básicos, tanto a favor de la mayor flexibilidad, adaptación y optimización de los recursos humanos, como en beneficio de la cualificación y desarrollo profesional de los trabajadores, la máxima multifuncionalidad/polivalencia en las funciones y la movilidad funcional que, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acordadas por la dirección de la empresa sin más limitaciones que la capacidad y/o titulación del trabajador para realizar los trabajos encomendados en cada momento.
2. La clasificación profesional no supone la existencia de compartimentos estancos por cuanto se pacta, por el contrario, tanto la máxima polivalencia de los empleados como su adscripción indistinta a todas las tareas para cuyo desempeño no se precise una titulación específica. Todo ello tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los recursos humanos, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.
3. Para favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y multifunción/polivalencia, la empresa facilitará la formación necesaria a los trabajadores para el correcto desarrollo de las funciones que les sean encomendadas.

• Desarrollo profesional

II Convenio colectivo de Repsol YPF, SA (BOE 6 de marzo 2007)

Desarrollo profesional (art. 11)

Objetivos

El desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador, y tratando de lograr: la potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que desarrollar la Organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad. La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

Definición

El desarrollo profesional tiende a instrumentalizar las acciones necesarias que permitan el desarrollo potencial del personal en base a las necesidades existentes en la organización. Supone el conjunto de acciones que efectúa el trabajador, encaminadas a facilitar su promoción en el propio puesto de trabajo, mejorando, al mismo tiempo, la capacidad de la empresa para desarrollar sus objetivos o bien su propio desarrollo profesional, de forma que le capaciten para el desarrollo de funciones de un Grupo profesional superior. En el desarrollo de Carreras Profesionales, se distinguen, pues, dos modalidades: el mismo Grupo o a distinto Grupo profesional superior. El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la Tabla de Niveles, pudiendo asignarse al trabajador un Complemento Desarrollo cuando el montante económico consolidado por el trabajador sea inferior a la diferencia entre su nivel de desarrollo y el inmediato superior. Los módulos económicos que correspondan por desarrollo de carreras profesionales se acumularán a este complemento hasta consolidar el nivel superior. El exceso, si lo hubiere, tendrá la misma consideración del Complemento Desarrollo. Cuando, como consecuencia de una acción de desarrollo profesional, el trabajador pase a ocupar un puesto de Grupo Profesional con Nivel Básico Superior, pasará a consolidar el del nuevo Grupo. Si el trabajador tiene ya consolidado un nivel salarial superior, como consecuencia de acciones de desarrollo profesional, se le asignará un nivel superior al que tuviera, con el tope del nivel máximo de desarrollo del Grupo Profesional, una vez transcurrido un año de consolidación en el puesto.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de la empresa sujetos a Convenio. Queda excluido el Grupo de Técnicos Superiores y Técnicos Medios incorporados de acuerdo con las condiciones de planes de nuevos profesionales. Los Técnicos Su-

periores y Técnicos Medios forman parte del personal afectado, así como los provenientes del plan de nuevos profesionales una vez concluido su periodo de formación, a quienes el criterio de asignación a curvas o desarrollo se realizará en base a la evaluación del desempeño.

Procedimiento

Las acciones de Desarrollo Profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa y de las disponibilidades presupuestarias. La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales. Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento: aprobación del programa de desarrollo profesional, determinándose: disponibilidades presupuestarias. La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo. El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones). El perfeccionamiento del puesto, a partir del desarrollo de competencias y especialización. El número de participantes en la acción. El tratamiento económico. Elaboración del Programa de Formación o Adaptación: estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades. El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional contenido de las nuevas funciones asumidas. Selección de participantes, conforme a los criterios que se establezcan en cada convocatoria. Desarrollo de los programas de formación: los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes. Se podrá incentivar la dedicación cuando se realice el curso fuera de jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto. En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes. Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto. Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos. Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida. Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados. Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva. Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias. Consolidación del nuevo contenido y aportación del trabajador al puesto de trabajo. Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo con las condiciones que se definan en cada convocatoria.

Procedimiento Participación. Se constituirá una Comisión Mixta, compuesta por un máximo de tres representantes de la Dirección y tres de la representación social, pertenecientes a la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias: conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de desarrollo de promoción profesional elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización. Estudiar el diseño de las acciones aprobadas: re-

quisitos, fases, programas básicos de formación y tratamiento económico de las mismas. Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso. Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema. Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema. Diseñar el instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando. Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema, o por su pertenencia al mismo. Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación el encuadramiento de los puestos en los distintos Grupos Profesionales.

Criterios

Se establece un criterio de valoración de todo el personal afectado en cada periodo de vigencia del convenio. El sistema de valoración será consensuado en la Comisión Mixta.

El jefe o responsable directo del trabajo de la persona evaluada evaluará a sus colaboradores y lo consensuará con la dirección. Se valorarán promociones efectuados en otros años. Se valorarán los años de experiencia en el puesto. Una vez realizadas dichas valoraciones, la dirección de la empresa procederá a confeccionar un *ranking* sometido a consideración con las propuestas presentadas por la Representación sindical en la Comisión Mixta. Todos los datos de evaluación y *ranking* se tratarán con total confidencialidad y discreción en el seno de la Comisión Mixta. Esta podrá informar del resultado global. Importe de las Dcp. Es la mitad de la diferencia de importe entre dos niveles contiguos, ya sean del mismo grupo profesional o no. En el caso de que hubiera que aplicarse asignación superior/inferior, sería analizado en la mesa de la comisión.

Presupuesto

El presupuesto para las Dcp se determinará a la firma del convenio colectivo durante la vigencia de éste. No serán a cargo a este presupuesto: los desarrollos comprometidos en la empresa de origen. Las promociones a nivel básico automáticas y los niveles automáticos. Las promociones necesarias para los movimientos internos derivados del sistema de jubilación parcial.

Progresión salarial

Se acuerda asignar una Dcp en automático en los siguientes términos. A los dos años de permanencia en el nivel básico. A los dos años de permanencia en el nivel de desarrollo I. Para el reconocimiento de otro medio nivel de desarrollo adicional, se evaluará a los trabajadores que hayan permanecido en el nivel de desarrollo II durante un mínimo de dos años.

• Promoción de la “iniciativa” y la “creatividad” del trabajador

Convenio Colectivo de Renault España, SA (BOE 15 de junio de 2007)

Anexo VI. Artículo 1. Definición

Se entiende por sugerencia toda idea de progreso emitida en el marco del presente reglamento, que mejore los productos, los servicios y los procesos de trabajo, en las materias no excluidas en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2. Autor

Se considera autor al individuo o colectivo que figure como emisor de la idea original y que sea debidamente registrada. Pueden acogerse a este sistema todos los trabajadores de Renault España, SA, incluidos en el ámbito de aplicación personal del convenio colectivo, con excepción del personal que desempeñe cargo de categoría de mando superior. Las sugerencias presentadas por unidades elementales de trabajo, grupos de producción y otros grupos formalmente establecidos que sean expresamente reconocidos a tal efecto por la empresa serán valoradas según los criterios que más adelante se exponen.

Artículo 3. Materias

Pueden aportarse ideas sobre cualquier materia, que a título descriptivo pero no limitativo pueden ser: calidad, productividad, plazos, costes, energía, mejora administrativa, mantenimiento, condiciones de trabajo, etc. No se aceptarán, sin embargo, sugerencias relativas a contratos de trabajo (salarios, categorías y niveles profesionales, y demás materias propias de la negociación colectiva), contratación de la empresa con terceros o interpretación y aplicación de disposiciones legales, así como la corrección de simples errores o del incumplimiento de normas o criterios ya vigentes. Las sugerencias relacionadas con las atribuciones normales del autor se evaluarán de acuerdo con el coeficiente de relación que se establece en el art. 12 del presente reglamento. Cuando un trabajo, que potencialmente puede producir sugerencias, sea asignado a una persona o colectivo, las innovaciones o modificaciones que éstos originen podrán no ser consideradas sugerencias, si así lo declara su línea jerárquica.

Artículo 4. Requisitos y condiciones

Para la aceptación de una sugerencia es necesario, además de lo establecido en los artículos anteriores, que sea original, es decir, que aporte una novedad respecto a las soluciones existentes en su lugar de aplicación. No se considerarán originales las sugerencias que versen sobre materias en estudio, procedimientos en curso de aplicación, ni cuando se haya decidido ya su no aplicación, contenga explícitamente la manera de poder aplicarla y reúna las condiciones siguientes:

- a) Garantía de ser rentable su aplicación.
- b) Incremento de la eficacia productiva y competitiva.
- c) Aplicable sin riesgo para el personal.
- d) Sin efecto negativo sobre la calidad, presentación y características de los productos e imagen de empresa.
- e) Presentada con posterioridad al acuerdo de comercialización.

Artículo 5. Propiedad de la sugerencia

Todas las sugerencias presentadas quedarán en propiedad de la empresa.

Artículo 6. Sugerencias transferibles

El servicio técnico de sugerencias de factoría (o unidad equivalente) identificará las mejores sugerencias transferibles, con la ayuda del comité de sugerencia respectivo, y las remitirá al servicio técnico central.

Artículo 7. Campañas

La dirección de la factoría (o unidad equivalente) podrá lanzar campañas, sobre los ejes de progreso, que inviten a participar a todo el personal con sus ideas de mejora.

• Teletrabajo

Acuerdos anexos al convenio colectivo de Telefónica de España, SAU (BOE 3 de noviembre de 2006). Implantación del teletrabajo

Introducción

Al amparo de lo previsto en la Cláusula 12.1 del Convenio Colectivo 2003-2005 se acordó con fecha 20-1-2005 entre la empresa y la Representación de los Trabajadores el desarrollo de una prueba piloto de teletrabajo, diseñada con carácter experimental y una duración inicial de tres meses, a fin de ponderar las posibilidades para una implantación en el colectivo de empleados dentro de convenio, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002. Mediante posteriores acuerdos se acordó la prórroga del plan piloto hasta el 31-12-2005. Los principales destinatarios de esta prueba han sido: el colectivo de vendedores (V1, V2, VE y ASC), los asesores de servicios comerciales que realizan

tareas de apoyo administrativo-comercial, los técnicos de apoyo a ventas, técnicos de gestión comercial, asesores bases y otras categorías a propuesta de su DD GG. Las características principales para su realización han sido: la voluntariedad, reversibilidad, mínimos dos días en semana o tiempo equivalente, que su actividad fuera susceptible de teletrabajo, consentimiento de su jefe inmediato y mantenimiento de las condiciones de empleo y de los derechos colectivos o de representación sindical. Analizados los resultados de dicha experiencia piloto y a la vista de los favorables resultados obtenidos, ambas Representaciones acuerdan establecer un marco estable que abarque la vigencia del Convenio durante el periodo 2006-2007 en el que pueda continuarse el desarrollo de la implantación del teletrabajo en Telefónica de España, y puedan evaluarse los resultados de su aplicación, concretándose sus condiciones de aplicación para validar y decidir su posible introducción en el próximo convenio colectivo. Dicho marco se desarrollará con arreglo a los siguientes términos y condiciones.

Ámbito de implantación

En principio vamos a definir el teletrabajo, en el ámbito de Telefónica de España, como “una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización”.

Ámbito objetivo: perfil de las actividades. Se implantará con carácter general en las Direcciones Generales en aquellas actividades que son susceptibles de esta modalidad. Para ello, en el seno del Grupo de Trabajo de Adaptación del Tiempo de Trabajo a las necesidades del mercado se informará con carácter previo de la incorporación paulatina de otras actividades, que efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Ámbito personal: perfil del teletrabajador. Este aspecto deberá considerarse por los responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo, atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto. Ambas partes se comprometen a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán en el seno del Grupo de Trabajo.

Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo de 16 de julio de 2002, sin que desde esa fecha se haya producido ninguna novedad en esta materia, ni se haya elaborado el informe que sobre la evolución en su aplicación preveía el propio acuerdo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y, a tal efecto, se considera:

1. Efectividad. A partir de enero de 2006, extensión paulatina de la modalidad de teletrabajo a otros empleados en aquellas actividades, unidades y categorías que se puedan ir incorporando a esta modalidad, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.
2. Carácter voluntario. Tendrá siempre carácter voluntario para el empleado, formalizándose mediante un acuerdo individual de teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año. Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RR HH).
3. Carácter reversible. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual. Cumplido ese primer año, surtirá efecto su prórroga en los términos del apartado anterior. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad para el empleado y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo durante los dos meses siguientes, de no ejercitar ese derecho de reversión se prorrogará el acuerdo por un nuevo año. En cuanto a la reversibilidad, ésta puede ser tanto a iniciativa del trabajador como de la empresa: a iniciativa de la empresa y siguiendo los trámites previstos en el artículo 151.2 de la Normativa Laboral de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo y cuando no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo. A instancia del empleado podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el periodo del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RR HH en coordinación con su unidad de pertenencia. En ambos casos, el plazo de preaviso será de 15 días. De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.
4. Vigencia. Como regla general, la condición de teletrabajador se mantendrá en tanto no varíen las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual, cumpliendo en todo caso los principios de voluntariedad y reversibilidad.
5. Tiempo de teletrabajo. Partiendo del tiempo mínimo de teletrabajo acordado para la experiencia piloto dentro de convenio, será con carácter general de dos días, pudiendo ser ampliable de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de RR HH.

Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados que realicen teletrabajo, de estas excepciones se informará a la Representación de los Trabajadores de acuerdo con lo previsto para el seguimiento de esta modalidad. En el contrato será suficiente con la determinación inicial del número de días/horas de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo. Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6. Formación. Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.
7. Protección y confidencialidad de datos. Los teletrabajadores seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por Telefónica de España en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual. Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales.

Medios y facilidades a proporcionar por la empresa

En el Acuerdo Marco Europeo suscrito el 16 de julio de 2002 entre las organizaciones empresariales y la Representación de los Trabajadores, se contempla la responsabilidad de la empresa en el suministro de medios y facilidades. En este orden, la empresa, en la reunión celebrada el día 12 de julio en la que se acordó la prórroga del Convenio Colectivo 2003-2005, se comprometió a fijar los términos en que se facilitarían los medios de comunicación con la participación de dicha representación social. Este aspecto tiene un carácter prioritario para la Representación de los Trabajadores y será tomado en consideración cuando se realice la evaluación final sobre la implantación del teletrabajo.

Equipos: la empresa en base al citado Acuerdo Marco, asume el compromiso de establecer un programa de dotación progresiva de los medios necesarios a los teletrabajadores, estableciéndose y adecuándose las prioridades que permitan lograr un mayor desarrollo del teletrabajo y continuidad en su implantación. El suministro de equipos para teletrabajo se articulará de manera que no exista duplicidad de equipos propiedad de la empresa. A estos efectos se realizará dicho programa, y se efectuará su seguimiento en el seno del Grupo de Trabajo que valorará el cumplimiento de la provisión de dichos equipos y elaborará las conclusiones para su evaluación final de cara a la inclusión del teletrabajo en el próximo Convenio Colectivo.

software: los ordenadores incorporarán el sistema operativo Windows 2000 (los portátiles Windows XP profesional) y el *software* necesario para la conexión a Sistemas Corporativos (VPN), que además incorporarán los siguientes programas. Microsoft Office, Acrobat Reader, Internet Explorer, Winzip, Firewold y antivirus actualizado, E-codac, que permite el acceso a todas las aplicaciones corporativas, Lotus notes o Inotes.

Comunicaciones: el criterio para determinar esta facilidad vendrá determinado bajo la premisa de que la modalidad de teletrabajo no pueda suponer para el trabajador un mayor coste en sus comunicaciones. Dichas facilidades no podrán ser utilizadas para fines particulares. ADSL. Voz sobre IP. Se analizará la posibilidad de dotar a los teletrabajadores de una línea de voz sobre IP. Móvil exclusivamente para algunos colectivos por la especialidad de la actividad que desarrollan. Para los empleados que lo soliciten, podría facilitárseles una webcam para su uso exclusivo en multiconferencias, siempre con el visto bueno de su DG. Al objeto de desarrollar este aspecto en línea con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, y cara a la inclusión del teletrabajo en el próximo Convenio Colectivo, ambas partes asumen el compromiso de desarrollar las fórmulas que permitan que durante el contrato de teletrabajo no suponga para el teletrabajador coste en sus comunicaciones.

Otros gastos: mantenimiento informático. Soporte OSI. Se asumiría por la empresa, a través de e-CTA la atención sería preferente y con un equipo de atención específico. Dotación de papelería. Sería facilitada por su propia unidad al igual que si estuviera en el centro de trabajo. Agua, luz, calefacción, etc. Los gastos serán por cuenta del teletrabajador. Herramientas: se trata de que el teletrabajo pueda realizarse desde el domicilio en idénticas condiciones que en la oficina, por lo que la empresa pondrá los medios para que el trabajo pueda desarrollarse a distancia en las mejores condiciones posibles. En este sentido, las facilidades y la progresiva dotación de medios se efectuará en el marco del Acuerdo Europeo de teletrabajo de 2002.

Condiciones laborales de los teletrabajadores

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores. El trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrollan desde otro lugar las actividades laborales que permiten este desplazamiento. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1. Jornada y horarios. La jornada es la establecida en nuestra normativa. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario del teletrabajador en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo. Por otro lado, es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la

necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales, etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina. Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad. En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que como regla general, se tele-trabajará. En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

teletrabajo fuera del horario habitual: será siempre a instancia del teletrabajador, y podrá admitirlo su Dirección General con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal. En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a turnos: cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2. Condiciones económicas. La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales. En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse. Los cambios horarios que tengan lugar a instancia del teletrabajador no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador por razón del horario.

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos: el puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las “muñecas al aire” es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla. Telefónica de España realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores. A fin de eliminar el riesgo eléctrico, se tomarán una serie de precauciones elementales, tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular, y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios). Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada Telefónica de España para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización del teletrabajador, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas. Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución. Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Derechos sindicales. El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad. La concreción y aplicación de este derecho deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Grupo de Adaptación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

5. Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para los teletrabajadores, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación. El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del teletrabajador haciendo especial énfasis en el correo electrónico, en los entornos de trabajo “Corporativos” y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral. Un primer módulo básico y obligatorio (modalidad de teleformación a título orientativo) estaría integrado por: teletrabajo. Componentes y Herramientas, que tiene como contenido: teletrabajador tipo. Requisitos. Herramientas del teletrabajador: *hardware/software*. Entorno de Trabajo. Habilidades: optimización de los recursos. Gestión del tiempo y control del estrés. Tiempo de trabajo. Organización. Técnicas antiestrés. Procedimiento: para la implantación del teletrabajo con carácter general, se articularán los pertinentes desarrollos informáticos que permitan recoger de manera automática un procedimiento de tramitación, autorización y formalización del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores con vinculación a su acoplamiento. Para la tramitación de las solicitudes y autorización de RR HH será preciso la conformidad de los responsables inmediato y del área correspondiente. Se establecería un “tutor” en cada Dirección General, institucionalizando esta figura como apoyo de manera que establezca contactos periódicos con los teletrabajadores y sus responsables, sirviendo como termómetro para la organización a nivel de valoración y seguimiento del desarrollo del teletrabajo en su Área respectiva, así como punto de consulta y resolución de incidencias, sin perjuicio de la intervención en última instancia de RR HH, tanto a nivel central como territorial, y la participación de la Representación de los Trabajadores en los términos previstos para el seguimiento de la modalidad de teletrabajo. Además, se establecerá un Canal de Comunicación de teletrabajadores, de manera similar a un “foro” con moderación por los propios tutores, al objeto de paliar la posible sensación de aislamiento o falta de arraigo que *a futuro* y tras un largo periodo en la implantación del teletrabajo podría provocar entre los teletrabajadores. A cuyo efecto, ambas partes orientarán sus esfuerzos en futuras alternativas con esta finalidad.

Efectividad: la efectividad del presente acuerdo en cuanto al momento de implantación y condiciones para la extensión del teletrabajo se producirá a partir de su ratificación por la Comisión de Negociación Permanente.

Seguimiento del acuerdo: en el seno del Grupo de Adaptación del Tiempo de Trabajo a las necesidades del mercado se facilitará información sobre los teletrabajadores existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales, y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento. Asimismo y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

XV convenio colectivo de la industria química (BOE 29 de agosto de 2007). Teletrabajo (art. 10 bis)

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

- a) Definición: tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que, aunque también podría ser ejecutada en el local del empresario, es realizado fuera de éste de manera regular conforme a unos términos acordados. No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.
- b) Carácter voluntario: el teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo”. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición. Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso, el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la

relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

- c) Derecho de información: la empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el RD 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de este último a los representantes de los trabajadores. La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo. El “acuerdo individual de teletrabajo” recogerá los extremos referidos en este apartado, así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.
- d) Condiciones de empleo: los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de éstas últimas. Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.
- e) Condiciones de seguridad: el empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador. El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador sólo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.
- f) Derechos colectivos: los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.

- g) Equipamientos de trabajo: todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

**II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE 22 de julio de 2005).
Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector
de prensa diaria (disposición transitoria cuarta)**

1. Las organizaciones firmantes comparten en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en el Sector de Prensa Diaria en relación con el teletrabajo.
2. De esta manera, la fórmula de teletrabajo, que será voluntaria tanto para trabajador como para la empresa, se entiende únicamente posible para aquellos puestos de trabajo que, dado su especial carácter, pudieren ser realizados desde fuera del centro de trabajo de la empresa, y exclusivamente realizados por personal con quien la empresa tuviese una relación de carácter laboral por cuenta ajena, quedando expresamente excluidas aquellas relaciones incluidas en el artículo 2.II de este Convenio.
3. El teletrabajo, así definido, puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.
4. El paso al teletrabajo, que requerirá del necesario concurso de trabajador y empresa, no modifica en sí la situación laboral del trabajador.

• Jornada con pluralidad de horarios

**Convenio Colectivo Fujitsu España Services SA, Fujitsu España SA
(BOE 20 de junio de 2007). Horario de trabajo: criterios generales de aplicación (art. 22)**

1. Las especiales características de las actividades y servicios prestados por las empresas justifican la implantación en todos los centros de trabajo de un sistema que incorpora una pluralidad de horarios que permiten cubrir como jornada ordinaria, de 8 a 22 horas, todos los días hábiles del año, excluyéndose de esta consideración los sábados, domingos y días festivos.

2. Asimismo, se considera necesario el establecimiento de un régimen horario distinto para atender “servicios especiales” demandados por los clientes. Estos servicios tienen características diferenciadas en función del tipo de actividad que el empleado deba desarrollar. Por un lado, la desarrollado por el personal adscrito al área de “servicios informáticos” y, por otro lado, el del personal del área de infraestructuras (técnicas de mantenimiento). Estas áreas de actividad y cada uno de esos colectivos de trabajadores en lo esencial con anterioridad a la fusión formaban parte de las plantillas de las empresas objeto de la fusión, Fujitsu España, SA y Fujitsu Customer Support SA. Por lo que el régimen de servicios especiales previsto en el Convenio Colectivo de Fujitsu España SA, se incorpora al presente Convenio Colectivo para su aplicación al personal proveniente de esa empresa y al contratado con posterioridad a la fusión en el área de servicios informáticos. Al personal adscrito al área de infraestructuras será aplicable el mismo régimen jurídico que tiene su origen en el Convenio Colectivo de Fujitsu Customer Support SA: el objetivo de cobertura integral se llevará a cabo mediante la implantación de siete módulos horarios que se establecen en el presente convenio colectivo.
3. En el supuesto de que el trabajador, en función del módulo horario asignado, realice un número de horas efectivas superior a la jornada máxima fijada en este Convenio, se compensarán con horas de libre disposición, que podrán imputarse por el trabajador a través de modalidades distintas, tales como: días de jornada intensiva durante la temporada estival; descanso viernes por la tarde o lunes por la mañana; días completos de descanso o cualquier otra fórmula análoga. La elección de la fórmula de compensación así como la fecha de disfrute corresponderá al trabajador, siempre y cuando no afecte negativamente a la actividad o servicio desempeñados por el grupo, área o departamento al que está adscrito, por lo que deberá notificarlo a su Jefe inmediato con una antelación de, al menos, diez días laborables. Si por necesidades del Servicio, el trabajador no hubiese podido disfrutar del tiempo de descanso compensatorio, los excesos de jornada se le compensarán en metálico en la cuantía establecida en las normas específicas para los casos de alargamiento de jornada.
4. Debido a la incorporación a este sistema de pluralidad de horarios de los empleados que provienen de Fujitsu España y a los contratados con posterioridad a la fusión, en su gran mayoría adscritos al horario de trabajo C (salvo los trabajadores con horarios especiales), se establece para este módulo horario un sistema de distribución distinto de las horas de libre disposición, estableciendo un sistema de festivos denominados “preferentes”, que sustituyen a los festivos pactados. Por tanto, todos los empleados adscritos a dicho módulo horario disfrutarán de los mencionados festivos “preferentes”, salvo acuerdo con su Jefe inmediato, donde se recojan las razones por las que no pueden disfrutarse en las fechas indicadas.
5. La configuración de cada uno de los módulos horarios responde estrictamente a las necesidades de la actividad o servicios que debe prestar el trabajador o grupo de tra-

bajadores en función de los requerimientos del mercado, de los clientes o de la propia organización. Por lo que en el supuesto de que el trabajador sea adscrito a un nuevo grupo, área, departamento o centro de trabajo en los que rija un módulo horario distinto, dicho cambio implicará el cumplimiento de ese nuevo módulo horario, no siéndole, por ello, de aplicación las normas de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas legalmente (en la actualidad en el artículo 41 del ET). Se utilizará como criterio de duración la adscripción a un concreto Módulo el año natural.

6. La prestación de servicios fuera de los módulos horarios se realizará con sujeción al régimen de servicios especiales establecidos en este Convenio Colectivo.
7. No obstante la vigencia establecida en el apartado quinto, y teniendo en cuenta que cualquier cambio de Módulo debe realizarse para dar respuesta a las necesidades del servicio, será necesario el acuerdo entre el Jefe inmediato y el empleado para realizar dicho cambio. En caso de desacuerdo, se analizará y resolverá la situación en primer lugar entre la Representación de las Compañías y el Comité del Centro de Trabajo del personal afectado, y en caso de permanecer el desacuerdo por la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.
8. Para facilitar la utilización de sistemas de distribución irregular de jornada que incorpore la compensación de los excesos de jornada por tiempo de descanso equivalente, el número de horas de trabajo podrá ser superior a nueve horas diarias, respetándose, en ese caso, el descanso entre jornada de, al menos, doce horas.
9. Cuando la contratación de actividades o servicios lo requiera podrán pactarse individualmente con los trabajadores afectados horarios de trabajo distintos a los establecidos en el Convenio Colectivo. Estos horarios serán comunicados a la Representación de los Trabajadores.
10. Cuando el trabajador deba cursar estudios que le permitan mejorar su nivel profesional y los mismos se impartan en horario incompatible, total o parcialmente, con el que tiene asignado en la empresa, podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos adaptaciones de su horario de trabajo.
11. La compensación por adscripción a un módulo horario es la cantidad actualizada reflejada en cada calendario, repartida en doce pagas. Dicha cantidad es el resultado de multiplicar 6,70 euros por día de jornada partida, y su pago mensual podrá hacerse efectivo por nómina o mediante vales de comida.
12. Al personal que en la actualidad viniera percibiendo una cantidad de superior cuantía a la estipulada para el horario correspondiente (generalmente D y E), se le respetará dicha cantidad como condición personal más favorable.

• Vacaciones

Convenio colectivo de Renault España, SA (BOE 15 de junio de 2007).

Vacaciones (art. 16)

A) Generales

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un periodo anual de vacaciones de veinticinco días laborables.
2. Para aplicar los veinticinco días laborables se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.
3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas salvo para lo establecido en el apartado 7 de esta letra A).
4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute con carácter general, de la siguiente forma: a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano. b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en navidad. c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.
5. La expresión “preferentemente” que antecede supone que normalmente las vacaciones colectivas se disfrutarán por los periodos señalados, en verano y navidad respectivamente, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de los vehículos, u otras causas graves, la empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días (salvo imposibilidad manifiesta) a la representación de los trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la Jurisdicción Laboral.
6. Derecho y disfrute: cómputos.
 - 6.1 El derecho al disfrute de estos periodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.
 - 6.2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.
 - 6.3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los periodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada

periodo a) o b) hasta el primer día del mismo periodo del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el periodo de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual. En todo caso, sea cualquiera la fecha de disfrute, tendrá el carácter de vacación.

- 6.4 El cómputo se hará por periodos de treinta días, desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos; la fracción de este periodo se considerará a estos efectos como periodo completo.
 - 6.5 Computado así el derecho a las vacaciones, el periodo de disfrute, para los casos de disfrute no colectivo y regularizaciones, terminará en todo caso cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del periodo correspondiente. Las fechas de disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; a falta de acuerdo, la empresa señalará las fechas del disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.
 - 6.6 Los cambios individuales no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.
7. Desplazamiento de vacaciones. Cuando por necesidades organizativas, económicas, técnicas o productivas de la empresa, o aquellas otras derivadas de las necesidades del mercado, el disfrute de las vacaciones estivales no pueda coincidir con el periodo señalado en el calendario general aplicable, la dirección de la empresa podrá desplazar las vacaciones por grupos de trabajadores, turnos, líneas de producción, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, respetando el periodo ininterrumpido de 18 días señalado en el presente artículo. La dirección de la empresa comunicará dicho desplazamiento antes del día 15 de mayo de cada año y tendrá en cuenta, en la medida en que la organización del trabajo lo permita, las preferencias personales de los trabajadores. En este sistema de desplazamiento de vacaciones, la dirección de la empresa podrá hacer uso del sistema de bolsa de horas establecido en el anexo X sin que necesariamente deba implicar a un turno completo de trabajadores como es habitual en las aplicaciones normales de bolsa.

B) Complementaria individual en razón a la antigüedad.

1. Todo trabajador tendrá derecho, independientemente del periodo de vacaciones establecido con carácter general, a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la empresa, según los calendarios correspondientes.

2. El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cuatro anuales.
3. A los solos efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1º de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la empresa durante el resto del año. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.
4. El periodo de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho a las mismas. Aquellos trabajadores que por razones de enfermedad o accidente no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo anterior, dispondrán de un plazo de tres meses a partir del momento de su reincorporación al trabajo para el disfrute de las mismas, que en todo caso deberá tener lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro periodo de vacación.
5. Las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador.
6. Los trabajadores a partir del nacimiento de su derecho deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que desean disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.
7. En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En segundo lugar, y en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.
8. Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada en todo caso por la empresa según las necesidades de organización del trabajo.
9. Con carácter general, se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas. No obstante, podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte de los departamentos o servicios afectados de los trabajadores que lo soliciten.

10. El disfrute de estas vacaciones se hará en todo caso sin merma alguna de la productividad, para lo cual la empresa hará en cada caso las modificaciones en la organización del trabajo que considere necesarias.

I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, SA Vacaciones (art. 30)

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, que se corresponderá con 22 días laborables o la parte proporcional si el tiempo de prestación de servicios es inferior al año. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y su Jefe de departamento, con el visto bueno, en todo caso, del director, conforme a la planificación de vacaciones del departamento al que esté adscrito. El calendario de vacaciones se fijará en cada departamento siguiendo los criterios siguientes:

- a) Si el disfrute se ha acordado en días naturales, se podrá optar por:
 1. Un periodo de treinta días naturales continuados.
 2. En dos periodos de catorce días naturales continuados, más dos días naturales adicionales.
 3. En tres periodos, uno de catorce días, dos periodos de siete días cada uno, y dos días naturales adicionales.

- b) Si el disfrute se ha acordado en días laborables, habrá que tener en cuenta que:
 1. Se computarán por días laborables hasta un total de veintidós días por año completo.
 2. El disfrute podrá ser de una sola vez o en las fracciones que se acuerden entre las partes.
 3. El disfrute de vacaciones en días aislados que caigan entre festivos (puentes) queda limitado a uno por trabajador y año. La ampliación de un número superior de días entre festivos requerirá en todo caso el mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Su disfrute no podrá paralizar en ningún caso la actividad normal del trabajo. El trabajador, al cumplimentar el parte de vacaciones, indicará si el disfrute de vacaciones es en días naturales o en días laborables, no cabiendo opciones mixtas. Las vacaciones se deben disfrutar dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año. Si durante el año natural los trabajadores no disfrutaran las vacaciones, perderán su derecho al disfrute de las mismas y tal pérdida no comportará indemnización alguna. Excep-

cionalmente, por causas o razones organizativas o productivas, y siempre que medie el oportuno acuerdo entre la empresa y el trabajador, el periodo hábil de disfrute vacacional se podrá ampliar hasta el día 31 de enero siguiente. El trabajador con el periodo de disfrute de vacaciones programado que cause baja médica por incapacidad temporal, podrá optar entre iniciar tales vacaciones o suspender el inicio de su disfrute. En este segundo supuesto, el trabajador lo comunicará a la empresa de forma fehaciente e inmediata, procediéndose entonces a la asignación de un nuevo periodo vacacional cuando las necesidades del servicio lo permitan, y se esté dentro del año natural. En los casos en los que el trabajador, durante el disfrute de sus vacaciones, sufriera internamiento hospitalario imposible de haber sido previsto con antelación a la fijación de tales vacaciones, por enfermedad o accidente graves, lo notificará de forma fehaciente a la empresa en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas, no computándose como vacaciones disfrutadas el tiempo destinado a dicho internamiento hospitalario. Los referidos días de internamiento no computados se programará su disfrute cuando las necesidades organizativas o productivas así lo permitan, dentro del año natural de que se trate. El trabajador deberá acreditar y justificar las circunstancias anteriores, pudiendo la empresa, a través de los servicios médicos que considere oportunos comprobar la veracidad de tales circunstancias. El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda deberá resarcir a la empresa el exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación. En cada centro de trabajo se podrá acordar un sistema de puntos para la asignación de vacaciones para aquellos supuestos donde haya desacuerdo en la elección del periodo de vacaciones, teniendo en cuenta en todo caso la operativa del centro de que se trate. En estos supuestos, la representación de la empresa en el centro de trabajo y la representación legal de los trabajadores dispondrán de un plazo de tres meses para acordar el sistema de puntos, acuerdo que se notificará a la comisión paritaria del convenio para su homologación, incorporación al texto convencional y publicación en el BOE. La planificación y el calendario de vacaciones se pondrán en conocimiento de la representación legal de los trabajadores. La planificación se comunicará a dicha representación no más tarde de la primera semana del mes de diciembre. A partir del año 2008, las vacaciones anuales retribuidas se aumentarán en un día más para todos aquellos trabajadores que el día 1 de enero de dicho año tengan al menos tres años de antigüedad en la empresa.

Procedimiento para elección del periodo de vacaciones

En cada centro de trabajo se podrá acordar un sistema de puntos para la asignación de vacaciones para aquellos supuestos donde haya desacuerdo en la elección del periodo de vacaciones, teniendo en cuenta en todo caso la operativa del centro de que se trate. En estos

supuestos, la representación de la empresa en el centro de trabajo y la representación legal de los trabajadores dispondrán de un plazo de tres meses para acordar el sistema de puntos, acuerdo que se notificará a la comisión paritaria del convenio para su homologación, incorporación al texto convencional y publicación en el Boletín Oficial del Estado. En caso de desacuerdo, el procedimiento orientativo para la elección del periodo de vacaciones sería el que se expresa a continuación. El orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijaría por el sistema de puntos. A tal fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación: enero: del 1 al 15, 8 puntos y del 16 al 31, 0 puntos. Febrero: todo el mes 0 puntos. Marzo: todo el mes 2 puntos. Abril: todo el mes 2 puntos. Mayo: todo el mes 5 puntos. Junio: del 1 al 15, 8 puntos y del 16 al 30, 10 puntos. Julio: todo el mes 12 puntos. Agosto: todo el mes 14 puntos. Septiembre: del 1 al 15, 10 puntos y del 16 al 30, 8 puntos. Octubre: todo el mes 5 puntos. Noviembre: todo el mes 0 puntos. Diciembre: del 1 al 15, 3 puntos y del 16 al 31, 8 puntos. Además, los días de la semana santa, desde el jueves santo hasta el lunes de Pascua, en las bases en las que éste sea festivo, así como los puentes (entre festivos), se puntuarán con 8 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten. Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá acumulado un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos acumulados. En los casos de igualdad de puntuación, se tomará en cuenta a los efectos de preferencia en la elección de turno de vacaciones la fecha de alta en la empresa, de tal modo que elegirá primero el trabajador con una fecha de alta con mayor antigüedad en la empresa. Aquellos trabajadores que no hayan acumulado puntos en el ciclo vacacional anterior por no haberlo trabajado completamente, tendrán la misma puntuación que el trabajador con la máxima puntuación en su departamento. Salvo para aquellos trabajadores que opten por la fijación de los días de vacaciones de común acuerdo con sus superiores, y se opte por la distribución de las mismas por el procedimiento de puntos regulado en este artículo, la misma se ajustará al calendario siguiente:

- a) Día 1 de octubre: la empresa publicará las tablas de puntuación y los cupos y periodos de elección.
- b) Del día 15 de octubre al 14 de noviembre: plazo para la elección de vacaciones por parte de los trabajadores.
- c) Antes del día 10 de diciembre: la empresa publicará la lista de los periodos de vacaciones.

• Régimen económico (antigüedad)

Convenio Colectivo de Rail Gourmet España SA (BOE 29 de diciembre de 2006). Complemento Personal de Antigüedad Consolidada (art. 10)

Con efectos de 4 de junio de 1997, se suprimió y dejó sin efecto el complemento de antigüedad, para todos aquellos trabajadores del *catering* adscritos al centro de trabajo de Madrid que iniciaron su relación laboral desde 5 de junio de 1997. A los trabajadores de *catering* del referido centro, que a la fecha de 4 de junio de 1997, mantenían su relación con la empresa, se les consolidó el complemento de antigüedad que venían percibiendo como condición *ad personam*, pasando a denominarse esta antigüedad “complemento personal de antigüedad consolidada”. La cuantía de este plus de antigüedad consolidado no es compensable ni absorbible, aplicándosele en los años sucesivos, el mismo porcentaje de revisión salarial que se fije para las tablas salariales de este convenio y el que se pacte en años sucesivos. Para el personal de *catering* y de sala AVE adscritos al centro de trabajo de Sevilla, y respecto de los trabajadores ingresados en la empresa antes del 1 de enero de 1995, éstos generan el derecho por el concepto “de antigüedad” hasta alcanzar el porcentaje máximo del 3% del SMI (Salario Mínimo Interprofesional). Para el mismo personal de *catering* y de sala AVE adscritos al centro de trabajo de Sevilla, y respecto de los trabajadores ingresados en la empresa a partir del 1 de enero de 1995, genera el derecho por el concepto de antigüedad hasta alcanzar el porcentaje del 8%, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 euros sobre la base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: a los 3 años de servicio en la empresa el 3% y a los 6 años el 8%. Únicamente para el personal de *catering* y de sala AVE que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y esté adscrito al centro de trabajo de Sevilla el complemento personal de antigüedad consolidada tendrá la condición de *ad personam*, no siendo compensable, ni absorbible. Únicamente para el personal adscrito al Área de Administración que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa percibirá el complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4% del salario base para cada cuatrienio. Dichos cuatrienios se comenzarán a devengar desde el primero de enero del año que cumpla el cuatrienio.

• Jubilación forzosa

Convenio Colectivo Renault España (BOE 15 de junio de 2007). Jubilación (art. 63)

Para todos los trabajadores de la plantilla sin excepción la jubilación será obligatoria a los 65 años, sin derecho a indemnización alguna por esta causa. La obligatoriedad de tal jubilación se entiende condicionada a que el trabajador afectado reúna los requisitos necesarios

para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social y vinculada a objetivos coherentes con la política de empleo expresada en este convenio colectivo.

• Jubilación parcial

Acuerdo que regula los compromisos sobre jubilación parcial y contratación indefinida recogidos en el II Convenio Colectivo de Exide España para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, SA y Chloride Motive Power Ibérica SL (BOE 20 de diciembre de 2006)

Artículo 9

Es objeto de este pacto la aplicación de manera transparente y homogénea en la totalidad de los centros de trabajo de Tudor en España considerados de manera global y atendiendo a la composición de sus plantillas y necesidades en cada momento y en el futuro de cada uno de ellos, de tal manera que se optimice en términos de eficacia y oportunidad el programa de jubilados parciales/contrato de relevo.

Artículo 10. Procedimiento de aplicación

1. La empresa se compromete a estudiar todas las solicitudes de jubilación parcial para aquellos trabajadores mayores de 60 años que lo soliciten por escrito.
2. Su aplicación respetará las siguientes premisas:
 - a) Que el trabajador lo solicite voluntariamente.
 - b) Que la empresa, previo estudio, acepte: su aplicación. La fecha de inicio de la jubilación parcial la determinación de los periodos de trabajo a tiempo parcial.

Artículo 11. Tiempo de trabajo

1. Que los periodos de trabajo de las jubilaciones parciales, se computarán de manera flexible, atendiendo a la estacionalidad y las necesidades de la empresa.
2. Se considerará a jornada plurianual fijada en el convenio colectivo en cómputo global, aplicable con la distribución irregular de la jornada y flexibilidad *a posteriori* que posibilita la “bolsa de horas”. Así pues, el tiempo de trabajo del jubilado permanente se desarrollará bajo dos modalidades:

- a) Distribución de la jornada según necesidades y pago regular prorrateado a lo largo de todo el periodo.
- b) Distribución regular a lo largo del periodo tanto del tiempo como del pago.

Artículo 12. Porcentajes de contratación

Que la empresa se compromete, salvo pacto individual en contrario, a aplicar el proyecto en su porcentaje máximo, es decir que la jubilación parcial se pueda solicitar al 85% y consecuentemente el trabajo parcial sea del 15%. Asimismo, se procurará que el contrato de relevo se suscriba a tiempo completo.

Artículo 14 Plan de pensiones de empleo

Los trabajadores jubilados parcialmente podrán solicitar la ejecución de sus derechos consolidados en los Planes de Empleo de Sociedad Española del Acumulador Tudor, SA o Chloride Motive Power Ibérica SL, atendiendo a la interpretación legislativa de esta materia en cada momento y que a título informativo a la fecha de la firma de este acuerdo se resumen en (...)

Artículo 18 Conversión de contratos temporales a indefinidos

Considerando el programa de jubilados parciales/contrato de relevo de manera global en la totalidad de los centros de España, se acuerda convertir a indefinidos el mismo número de contratos de relevo que se realicen. Se entenderá por conversión tanto la contratación inicial indefinida como la transformación de un contrato temporal. No obstante, para transformar un contrato temporal a indefinido se exigirá un periodo acumulado de 365 días contratado como temporal; pudiendo, no obstante, ser contratado como contrato de relevo y ser transformado éste a indefinido con posterioridad, una vez que se cumpla este requisito adicional. El cumplimiento de este artículo se gestionará de tal manera que puedan aprovecharse la totalidad de subvenciones públicas o bonificación de seguridad social establecidas, atendiendo a las características del tipo de contrato y al colectivo de pertenencia del trabajador.

• Igualdad y no discriminación

II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE 22 de julio de 2005). Recomendaciones en materia de igualdad de oportunidades

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, tanto directo como

indirecto, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, así como por razón de lengua. Por ello, se fijan los siguientes objetivos sectoriales:

- a) Reforzar el papel de la prensa diaria como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Naturaleza obligacional del presente Acuerdo. Las partes signatarias del presente Acuerdo recomiendan a las empresas y los representantes legales de los trabajadores que ajusten sus comportamientos a los fines y objetivos en materia de empleo y de igualdad de oportunidades deducidos de las presentes estipulaciones.

**Convenio colectivo estatal para el sector de telemarketing (BOE 5 mayo 2005).
Igualdad de condiciones (art. 21)**

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

• Planes de igualdad

**I Convenio colectivo del Grupo Eroski (BOE 6 junio 2006).
Igualdad en el trabajo (art. 64)**

3. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Eroski: ...
- B) Objeto y Alcance: este Plan de Igualdad tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación incrementando el número de mujeres en puestos cualificados de responsabilidad y representación, minorizando progresivamente la segregación vertical en la ocupación por razones de sexo existente

en la organización. Para ello, en las distintas fases de su implantación, pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

- 1) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte del Grupo Eroski, independientemente de su sexo.
 - 2) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
 - 3) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes del Grupo Eroski para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.
- C) Planes de Situación: con la finalidad de elaborar Planes de Igualdad ajustados a la realidad de la organización, el Plan propone elaborar “Planes de situación/Diagnósticos” para conocer la situación respecto a la gestión interna que se realiza desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El objetivo es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la organización, detectar la existencia de posibles desigualdades por razón de sexo y poder así contribuir a avanzar en la eliminación de los mismos incorporando oportunidades de mejora, así como para servir de base para la realización de los correspondientes Planes de Acción.
- D) Planes de Acción: los planes de acción derivados del plan de situación o diagnóstico irán objetivados, con indicadores numéricos que se incorporaran a la gestión cotidiana de la organización, dentro de los Planes de Gestión personales y departamentales. De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los Planes de Igualdad. El radio de implantación del Plan de Igualdad del Grupo Eroski alcanza a todas las empresas afectadas por el presente Convenio, incorporándose durante la vigencia del mismo aquellas medidas concretas y buenas prácticas que se consideren testadas y consolidadas por parte del Observatorio de la Mujer, y de cuyo seguimiento se hará partícipe al Comité Intercentros de Supermercados Eroski, pudiéndose dotar las partes firmantes, si se considerara oportuno, de una Comisión de trabajo específica en la que delegar tales tareas.

• Conciliación de la vida laboral y familiar

Convenio colectivo de la empresa Gas Natural Comercial SDG, SL (BOE 24 de octubre 2007). Conciliación de la vida laboral y familiar (arts. 18 a 22)

En desarrollo de lo regulado sobre la materia el Real Decreto Legislativo 1/1995 y en la Ley 3/2007 y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

Artículo 18. Permisos

- 18.1 Permisos retribuidos... g) Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente...
- 18.2 Permisos no retribuidos: será potestativo de la Dirección de la empresa el otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de las vacaciones...

Artículo 19. Protección a la maternidad

Se acuerda que durante los periodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular, salvo traslado colectivo, total o parcial, de la unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

Artículo 20. Nacimiento, adopción y lactancia

Expresamente se extiende a un año el periodo de ausencias por lactancia previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Los periodos de 30 minutos regulados en el artículo 37 apartado 4º del Estatuto de los Trabajadores podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral. Asimismo, la interesada podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, a efectos organizativos, deberá notificarlo antes de iniciarse la suspensión por maternidad del contrato de trabajo. En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora más diaria por cada hijo. El permiso de lactancia se amplía a los adoptantes menores de nueve meses.

Artículo 21. Reducción de jornada

Cualquier trabajador de la empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50% de su jornada laboral por un periodo de tiempo no inferior a seis meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo. La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales... b) Los trabajadores que tengan a su cuidado un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a la adaptación de la flexibilidad del horario regulada en Convenio, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario que exista acuerdo previo entre trabajador y empresa y que se recoja por escrito el horario a realizar... La reducción de jornada prevista en los casos descritos constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos trabajadores que prestan servicio en las empresas del Grupo Gas Natural generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Artículo 22. Cambio de centro de trabajo

Siempre que sea posible, y para el personal que tenga a su cuidado algún menor de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, se llevará a cabo una política de acercamiento del lugar del trabajado al domicilio del trabajador.

Artículo 23. Excedencia por atención a familiares

En los términos establecidos en el presente convenio, el personal de la plantilla tiene derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo...
2. Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, por tener que cuidar a un familiar...

• Prevención de riesgos laborales

II Convenio Colectivo Repsol YPF (BOE 6 de marzo de 2007).

Prevención de riesgos laborales (art. 21)

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo conscientes de la importancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que viene a consagrar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, acuerdan proseguir con su implantación y desarrollo en todas las empresas y centros de trabajo del Grupo de una manera rápida y coordinada. A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se seguirá aplicando el “Procedimiento de Evaluación de Riesgos del Grupo Repsol YPF” actualmente en vigor, a los nuevos centros o instalaciones de la empresa del Grupo, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones de los existentes cuando cambien las condiciones de trabajo. La Dirección de Repsol YPF se compromete, durante el año 2006, a revisar el actual Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales, de manera que incluya también los riesgos psicosociales. Las propuestas de revisión de este procedimiento serán consultadas con la representación de los trabajadores.
2. Se mantendrá el actual plan de formación para los Delegados de Prevención, de manera que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Básico los trabajadores que vayan accediendo a esta función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.
3. Se mantendrá el plan de formación para los responsables de las secciones sindicales de Salud Laboral de los Sindicatos firmantes de Repsol YPF SA, de forma que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Intermedio.
4. A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la Dirección de Repsol YPF SA. Se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresas contratistas.
 - a) Formación del personal de empresas contratistas: Repsol YPF SA definirá los mínimos de seguridad en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas. Las empresas contratistas formarán a sus trabajadores en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de Repsol YPF SA.
 - b) Información de riesgos a los contratistas: previamente a la realización de trabajos por parte de contratistas, se les informará acerca de la normativa de seguri-

dad y de los riesgos existentes de nuestros centros, utilizando para ello diversos documentos: normas de seguridad internas, descripciones de riesgos, medidas preventivas, fichas de riesgo de productos, planes de emergencia, etc. En la fase de ejecución de los trabajos, se utilizarán los permisos de trabajo existentes en cada empresa, como documentos autorizantes de la actividad y garantes de que ésta se realiza en condiciones seguras.

- c) Planificación por los contratistas: el contratista estará obligado a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la designación de un responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que los trabajadores contratista y de posibles subcontratistas están debidamente formados en prevención e informados de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de seguridad.
- d) Medidas de coordinación: para garantizar la coordinación de actividades de Repsol YPF SA con las empresas contratistas, y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se utilizarán con carácter general las medidas siguientes: el intercambio de información y de comunicación entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos. La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes. La impartición de instrucciones. El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que pueden afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas. Además de lo anterior, se declara como uno de los medios de coordinación para el cumplimiento del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/1004, la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en el Centro Tecnológico de Móstoles.
- e) Vigilancia y Control: los contratistas deberán comunicar a Repsol YPF SA sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas. De otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, la normativa de seguridad de Repsol YPF SA, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.
- f) Comité de Seguridad y Salud: se mantiene el acuerdo de considerar a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas

del Grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas empresas... 5. Con independencia de todo lo anterior, la Comisión de Garantía tendrá, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes competencias: ser consultada con carácter previo a su elección sobre las filosofías y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención. Establecer una política sanitaria laboral coordinada en todo el Grupo. Recibir información sobre las medidas del plan de actuación respecto a empresas contratistas establecidas en el punto anterior. Ser consultada en las políticas generales sobre salud y seguridad en el trabajo y promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos de nuestras empresas. Recibir información sobre el índice de accidentes e incidentes de cada empresa. Con periodicidad semestral, la Comisión de Garantía se reunirá para tratar, con carácter monográfico, de los asuntos citados y para recibir información sobre las políticas y programas generales en materia de medio ambiente. En dicha reunión, los miembros de la representación sindical podrán ser los habituales en el seno de la Comisión de Seguimiento y otros que, por el carácter especial de la materia a tratar, designen los sindicatos firmantes.

• Medio ambiente

IV Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España (BOE 10 de abril 2007). Medio ambiente en la empresa (art. 58)

Las partes consideran que existe una relación entre los problemas del medio ambiente y el mundo del trabajo desde una doble perspectiva:

- a) Como un derecho a disfrutar de un medio ambiente sano para alcanzar plenamente el concepto de salud y calidad de vida integral.
- b) Como un deber orientado a evitar actuaciones en el seno de la empresa perjudiciales para el medio ambiente. Las empresas desarrollarán los planes y programas oportunos y adecuados en materia medioambiental para la reducción y recogida selectiva de los residuos relacionados con el medio ambiente en el trabajo. El control y desarrollo de los planes y programas será competencia de los servicios de prevención y de los comités de seguridad y salud laboral en el ámbito de cada una de las empresas. Las partes se comprometen a cooperar en cuantas acciones formativas se consideren oportunas a este fin, tanto para los delegados de prevención como para la plantilla en general.

• Formación

III Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Arcelor España (BOE 29 de julio de 2006). Formación (art. 21)

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la empresa. En base a esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

- 21.1 La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la empresa.
- 21.2 La formación en la empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.
- 21.3 La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general, a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la empresa desarrolla su actividad.
- 21.4 La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.
- 21.5 Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida; por ello, la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.
- 21.6 El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.
- 21.7 La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

21.8 El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación en las empresas afectadas por el presente Acuerdo. En base a ello:

21.8.1 Se constituirá una Comisión de Formación en el plazo de quince días desde la publicación oficial del Acuerdo. A dichos efectos actuará como tal la Comisión de Información y Seguimiento prevista en el artículo 32 del presente Acuerdo. Serán funciones de esta Comisión:

- a) Analizar los Planes de Formación de las empresas afectadas por este Acuerdo, elaborados en coherencia con los objetivos de desarrollo profesional de sus trabajadores y de mejora de la competitividad de las mismas.
- b) Proponer las modificaciones que se consideren oportunas que puedan redundar en una mejora tanto del contenido de dichos Planes, como de sus programas de ejecución, en atención a los objetivos perseguidos y en el marco de los presupuestos asignados para la formación en cada empresa.
- c) Evaluar la calidad de la formación impartida, así como el impacto de la misma en los procesos de promoción del personal, definiendo los procedimientos para efectuar dicha evaluación. La Comisión celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

21.8.2 Las Comisiones de Formación de los distintos centros de trabajo se registrarán por lo dispuesto en este Acuerdo.

• Acoso laboral

Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, SA (BOE 11 de enero de 2007). Medidas laborales sobre acoso moral y acoso sexual (disposición adicional sexta)

- a) Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, dis-

tintas Directivas aprobadas por el Consejo desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a las empresas de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual. Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por todo ello, las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

- b) Medidas preventivas contra el acoso moral y sexual. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. La comisión paritaria del presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, a través de su difusión interna. Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro. La empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. La empresa procurará que en el plazo de un año desde la implementación del procedimiento se incorpore en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.
- c) Definición del acoso moral y sexual.

Acoso moral: se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar: al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío. Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectiva-

mente. Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias. Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud. Recibe ofensas verbales, insultos, gritos. Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo. Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros. Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual: se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso. Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual: insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual. Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas. Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales. Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador. Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios. Toda agresión sexual.

- d) Procedimiento de actuación contra el acoso. En el término de un año desde la publicación del presente convenio se establecerá por la comisión paritaria un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará en el seno de la comisión paritaria una subcomisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento, que será la encargada de la evaluación y revisión del procedimiento de acoso.

VI convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 17 de enero de 2007). El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación (art. 56)

- 1º Acoso sexual: se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 2º Acoso moral: se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.
- 3º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.
- 4º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
- 5º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción. A estos efectos, cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

• Violencia de género

VI convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 17 de enero de 2007).

Protección a los trabajadores/as víctimas de la violencia de género (art. 57)

A aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.

Convenio colectivo de la empresa France Telecom España, SA (BOE 31 de octubre de 2007). Medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género (art. 44)

Se deben conocer y observar medidas legales que amparan a los empleados y trabajadores víctimas de violencia de género, que acrediten dicha situación conforme a lo establecido legalmente (Ley 1/2004, de 28 de diciembre), en especial lo relativo a:

1. Jornada laboral: los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
2. Suspensión del contrato.
3. Cambio del centro de trabajo, incluyendo cambio de localidad.

4. Extinción del contrato con derecho a la percepción íntegra de su liquidación sin descuento de preaviso.
5. No se computarán las faltas de asistencia, a los efectos recogidos en el artículo 52 del ET, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por un trabajador o trabajadora.

• **Uso de medios informáticos**

XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007).

Artículo 59. Faltas leves...

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2.

Artículo 79. Otros derechos sindicales...

Artículo 79.2. Utilización de Nuevas Tecnologías de la Información

En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS dispondrán, en los centros de trabajo que tengan desarrollada una Intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada Intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro. El correo electrónico es de exclusivo uso profesional. No obstante lo anterior, los Representantes de los Trabajadores podrán hacer uso del mismo únicamente para comunicarse entre sí y con la Dirección de la empresa. Para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, se requerirá el acuerdo previo con la Dirección de la empresa.

Convenio Colectivo de la empresa France Telecom España (Resolución de 17 octubre 2007, BOE de 31 octubre 2007). Comités de empresa y delegados de personal. Garantías y derechos complementarios (art. 51)

6. La empresa cede sus medios electrónicos a la representación legal de los trabajadores, para las siguientes comunicaciones relativas a sus funciones propias de representación, siempre y cuando acredite un nivel de representatividad de al menos el 10%: comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores. Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y sus interlocutores en la empresa (recursos huma-

nos). Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y sus centrales sindicales. Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y los empleados individualmente. Estas comunicaciones nunca podrán ser masivas, salvo autorización expresa previa de la empresa.

7. Las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos con representatividad en la empresa de acuerdo con el artículo 48 podrán disponer de un espacio en la intranet de France Telecom España, SA, con funciones similares a las de tablón de anuncios. Igualmente, se podrá crear una dirección de correo electrónico a nombre de la sección sindical.

• Dignidad e intimidad del trabajador

Convenio Colectivo del Grupo Sogecable (Resolución de 27 enero 2004, BOE de 19 febrero 2004)

Artículo 53. Faltas contra la dignidad y los derechos de los trabajadores

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen los derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la Legislación Laboral vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material. Asimismo, se considerará como falta muy grave el abuso de autoridad, entendiéndose éste como la comisión por parte de un Jefe jerárquico o trabajador de categoría superior a la afectada, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

Anexo II. Lista de convenios colectivos consultados

A) Sector

- Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 29 enero 1998).
- II Convenio Estatal de la Madera (BOE 24 de enero de 2002).
- Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos para el periodo de 2003-2005 (BOE 2 diciembre 2003).
- Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería (BOE 4 agosto 2004).
- Convenio colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 11 octubre 2004).
- Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtidos de pieles para peletería los años 2004-2005-2006 (BOE 20 diciembre 2004).
- Convenio básico de industrias cárnicas (BOE 28 febrero 2005).
- Convenio Colectivo Laboral, de ámbito estatal, para el sector de agencias de viaje 2004-2006 (BOE 5 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo estatal para el sector de telemarketing (BOE 5 mayo 2005).
- Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005).
- I Acuerdo Marco sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 17 junio 2005).
- II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE 22 de julio de 2005).
- XX Convenio Colectivo de Banca (BOE 2 de agosto de 2005).

- Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 18 agosto 2005).
- Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 31 de agosto de 2005).
- Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 2 de septiembre de 2005).
- Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrone y mazapanes (BOE 16 diciembre 2005).
- Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito 2005-2006 (BOE 11 enero 2006).
- III Convenio colectivo General de Ferralla (BOE 27 de enero de 2006).
- III Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 26 de febrero de 2007).
- Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (BOE 8 febrero 2006).
- Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE 27 de abril de 2006).
- Convenio colectivo de trabajo, de ámbito estatal, que regula las relaciones laborales de las empresas de mediación en seguros privados (BOE 8 junio 2006).
- Convenio colectivo del sector de la hostelería (BOE 5 mayo 2005 y 27 julio 2006).
- XV Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE 12 de enero de 2007).
- V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17 de enero de 2007).
- Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 26 de febrero de 2007).
- Convenio laboral para 2007, 2008 y 2009 de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines (BOE 23 de agosto 2007).
- Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 23 de agosto de 2007).

- Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 de agosto de 2007).
- Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del arroz (BOE 12 de septiembre de 2007).
- XVIII Convenio colectivo de Ferrocarriles de Vías Estrecha (FEVE) (2006-2009) (BOE 21 de septiembre de 2006).
- Acuerdo estatal del sector del metal (BOE 4 de octubre de 2006).
- III Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 17 octubre de 2006).
- Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego de bingo (BOE 17 de octubre 2006).
- Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009) (BOE 19 de octubre de 2006).
- Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias de frío industrial (BOE 23 de octubre 2006).
- Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales, así como sobre la adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 28 de octubre de 2006).
- Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería (BOE 12 de diciembre de 2006).
- Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 4 de enero de 2007).
- Convenio colectivo general estatal del corcho (BOE 9 de enero de 2007).
- Convenio colectivo laboral para la fabricación de alimentos compuestos para animales (años 2006, 2007 y 2008) (BOE 18 de enero de 2007).
- I Acuerdo Colectivo marco para la Acuicultura Marina Nacional (BOE 24 de enero de 2007).
- Convenio colectivo de Zurci España, compañía de Seguros y Reaseguros SA y Zurci Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU (BOE 30 de enero de 2007).

- Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 31 de enero de 2007).
- Convenio colectivo para el sector de Autotaxi (BOE 26 de febrero de 2007).
- Clasificación profesional del Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 24 de marzo de 2007).
- Convenio colectivo estatal de Estaciones de Servicios (BOE 26 de marzo de 2007).
- VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE 30 de junio de 2007).
- I Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en Tierra en Aeropuertos (BOE 17 de julio de 2006).
- Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 de julio de 2007).
- IV Convenio General de la Construcción (BOE 17 de agosto de 2007).
- Convenio colectivo de la industria química (BOE 29 de agosto de 2007).
- Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 18 de octubre de 2007).
- Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados (años 2007-2008) (BOE 22 de octubre de 2007).
- Acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para el año 2007 (BOE 7 de noviembre de 2007).

B) Empresa

- I Convenio colectivo del Grupo Sogecable para el periodo 2001-2006 (BOE 19 febrero 2004).
- XXI Convenio colectivo Repsol Butano (BOE 12 marzo 2004).
- II Convenio colectivo intersocietario de las empresas Corporación empresarial Roca, SA, Roca Sanitario, SA y Roca Calefacción, SL (BOE 4 junio 2004).

- II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004).
- Convenio colectivo para la empresa “Umano Servicios Integrales, SA” (BOE 24 agosto 2004).
- XV Convenio Colectivo de Renfe (BOE 22 de marzo de 2005).
- VI Convenio colectivo de la empresa Renault España Comercial SA (BOE 15 septiembre 2005).
- Convenio colectivo para las Delegaciones comerciales de la empresa “Helados y Postres, SA”. (BOE 22 octubre 2005).
- Convenio colectivo de empresa Galletas Siro SA (5 enero 2006).
- XIV Convenio Colectivo de la empresa Ford España, SA (BOE 9 febrero 2006).
- XVII Convenio colectivo interprovincial para la empresa Alcatel España SA (BOE 10 febrero 2006).
- Convenio colectivo de la empresa Gas Natural Soluciones, SL 2006-2008 (BOE 28 marzo 2006).
- XVII Convenio colectivo de SEAT, SA (BOE 28 marzo 2006).
- Convenio colectivo de la empresa Telefónica Gestión Servicios Compartidos España, SA (BOCM 15 abril 2006).
- IV Convenio Colectivo de la Entidad Pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 18 de abril de 2006).
- XVI Convenio colectivo de “Iberia líneas aéreas de España, SA”, y su personal de tierra (BOE 6 junio 2006).
- I Convenio colectivo del Grupo Eroski (BOE 6 junio 2006).
- Convenio colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador (BOE 19 julio 2006).
- III Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Arcelor España (BOE 29 julio 2006).
- Convenio colectivo de Fujitsu España Services, SA (BOE 16 agosto 2006).

- Convenio colectivo Banco de España (BOE 17 agosto 2006)
- Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA Unidad Train Life Services (BOE 31 de agosto de 2006).
- Convenio colectivo del Banco de España (BOE 2 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea SA y su personal de flota (BOE 4 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea SA y su personal de tierra (BOE 5 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de Autobar Spain (BOE 5 de septiembre).
- II Convenio colectivo de Cemex España SA para la actividad de fabricación del cemento (BOE 6 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA Concesionaria del Estado (BOE 7 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de la Sociedad estatal “Correos y Telégrafos” (BOE 25 de septiembre de 2006).
- III Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, SL (BOE 19 de septiembre de 2006).
- Acuerdo Marco 2007 del Grupo de empresas formado por Altadis SA y Logista, SA (BOE 26 de septiembre).
- IV Convenio colectivo de Amper Soluciones, SA (BOE 26 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de la empresa Schweppes, SA (BOE 27 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de Autobar Norte SA (BOE 29 de septiembre).
- II Convenio colectivo de Algeco Construcciones Modulares, SAU (BOE 4 de octubre de 2006).
- Convenio colectivo del Grupo de empresas Sprinter (BOE 17 de octubre de 2006).
- I Convenio colectivo de Selección y Servicios Integrales Projects, Sociedad Anónima Unipersonal (BOE 17 de octubre de 2006).

- Convenio colectivo de Transportes Petrolíferos Hidrocarburos, SL (BOE 17 de octubre de 2006).
- Convenio colectivo de Europistas, Concesionaria Española, SA (BOE 20 de octubre 2006).
- Convenio Colectivo de Agencia EFE, SA (BOE 24 de octubre de 2006).
- Acuerdos que pasan a formar parte del Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU (BOE 3 de noviembre de 2006).
- V Convenio colectivo de Siemens, SA (BOE 7 de noviembre de 2006).
- VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YFP (BOE 17 de noviembre de 2006).
- Convenio colectivo del Grupo Aviva: Aviva grupo corporativo, Aviva vida y pensiones, Aviva gestión de inversiones AIE, Aviva Gestión S.G.I.I.c y Aviva valores (BOE 29 de diciembre de 2006).
- Convenio Colectivo laboral de los servicios generales de tierra de la empresa "SPANAIR, SA" (BOE 11 de enero de 2007).
- Convenio colectivo del Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones (BOE 31 de enero de 2007).
- I Convenio colectivo de las Uniones Temporales de empresas de Globalia Handling (Groundforce) (BOE 9 de febrero de 2007).
- II Convenio colectivo de Rail Gourmet España (BOE 3 de febrero de 2007).
- VII Convenio colectivo de Repsol Petróleo SA (BOE 12 de febrero 2007).
- II Convenio colectivo de Repsol YPF, SA (BOE 6 de marzo de 2007).
- Convenio colectivo de Arcelor Construcción España, SL (BOE 14 de marzo de 2007).
- Convenio colectivo de Aceralia Construcción Obras SL (BOE 14 de marzo de 2007).
- Convenio colectivo de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 23 de marzo de 2007).

- Convenio colectivo de Sociedad General de Autores y Editores (BOE 23 de marzo de 2007).
- II Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG (BOE 23 de marzo de 2007).
- Acuerdo marco sobre el desarrollo de la disposición transitoria quinta del XVI Convenio colectivo de Tragsa, para el personal adscrito a los convenios colectivos del campo y forestal (BOE 23 de marzo de 2007).
- IV Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España (BOE 10 de abril de 2007).
- Convenio colectivo entre Iberia Lae, SA y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 4 de mayo de 2007).
- Convenio colectivo de la empresa “Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, Sociedad Limitada” (BOE 24 de mayo de 2007).
- Convenio colectivo para el personal de Schindler, SA (BOE 1 de junio de 2007).
- Convenio colectivo de Hero España (BOE 2 de junio de 2007).
- Convenio colectivo para la empresa “Miele SA” 2007 (BOE 15 junio de 2007).
- Convenio colectivo Moderropa SA (BOE 15 de junio de 2007).
- Convenio colectivo de Renault España 2007/2009 (BOE 15 de junio de 2007).
- Convenio colectivo para Fujitsu España Services, SA, y Fujitsu España, SA (BOE 11 de julio de 2007).
- Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA, Fábricas (BOE 15 de junio de 2007).
- Acuerdos del Convenio colectivo de CLH Aviación, SA, sobre la modificación del convenio y otros acuerdos en materia de empleo (BOE 29 de agosto de 2007).
- Convenio colectivo de Logista SA (BOE 7 de septiembre de 2006).
- Convenio colectivo de Iberia Líneas aéreas de España SA y su personal de tierra (BOE 17 de agosto de 2007).
- Convenio colectivo de Gas Natural Comercial SDG, SL (BOE 24 de octubre).

- Convenio colectivo de Yell Publicidad SA (BOE 13 de octubre de 2007).
- I Convenio colectivo de Prevención Outsourcing SL (BOE 13 de octubre de 2007).
- Convenio colectivo de France Telecom. España SA (BOE 31 de octubre de 2007).
- Acuerdo marco de garantías sobre las condiciones que han de regir las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial en Endesa SA, y sus filiales eléctricas (BOE 6 de noviembre de 2007).

Documentos de trabajo publicados

- 1/2003. **Servicios de atención a la infancia en España: estimación de la oferta actual y de las necesidades ante el horizonte 2010.** María José González López.
- 2/2003. **La formación profesional en España. Principales problemas y alternativas de progreso.** Francisco de Asís de Blas Aritio y Antonio Rueda Serón.
- 3/2003. **La Responsabilidad Social Corporativa y políticas públicas.** Alberto Lafuente Félez, Víctor Viñuales Edo, Ramón Pueyo Viñuales y Jesús Llaría Aparicio.
- 4/2003. **V Conferencia Ministerial de la OMC y los países en desarrollo.** Gonzalo Fanjul Suárez.
- 5/2003. **Nuevas orientaciones de política científica y tecnológica.** Alberto Lafuente Félez.
- 6/2003. **Repensando los servicios públicos en España.** Alberto Infante Campos.
- 7/2003. **La televisión pública en la era digital.** Alejandro Perales Albert.
- 8/2003. **El Consejo Audiovisual en España.** Ángel García Castillejo.
- 9/2003. **Una propuesta alternativa para la Coordinación del Sistema Nacional de Salud español.** Javier Rey del Castillo.
- 10/2003. **Regulación para la competencia en el sector eléctrico español.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 11/2003. **El fracaso escolar en España.** Álvaro Marchesi Ullastres.
- 12/2003. **Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes.** José Luis Tortuero Plaza y José Antonio Panizo Robles.
- 13/2003. **The Spanish Child Gap: Rationales, Diagnoses, and Proposals for Public Intervention.** Fabrizio Bernardi.
- 13*/2003. **El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública.** Fabrizio Bernardi.
- 14/2003. **Nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias.** José Jesús Martín Martín.
- 15/2003. **Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores.** Sebastián Sarasa Urdiola.
- 16/2003. **El Ministerio Fiscal. Consideraciones para su reforma.** Olga Fuentes Soriano.
- 17/2003. **Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.** Jesús Cruz Villalón.
- 18/2003. **El Consejo General del Poder Judicial. Evaluación y propuestas.** Luis López Guerra.
- 19/2003. **Una propuesta de reforma de las prestaciones por desempleo.** Juan López Gandía.
- 20/2003. **La Transparencia Presupuestaria. Problemas y Soluciones.** Maurici Lucena Betriu.
- 21/2003. **Análisis y evaluación del gasto social en España.** Jorge Calero Martínez y Mercè Costa Cuberta.
- 22/2003. **La pérdida de talentos científicos en España.** Vicente E. Larraga Rodríguez de Vera.
- 23/2003. **La industria española y el Protocolo de Kioto.** Antonio J. Fernández Segura.
- 24/2003. **La modernización de los Presupuestos Generales del Estado.** Enrique Martínez Robles, Federico Montero Hita y Juan José Puerta Pascual.
- 25/2003. **Movilidad y transporte. Opciones políticas para la ciudad.** Carme Miralles-Guasch y Àngel Cebollada i Frontera.
- 26/2003. **La salud laboral en España: propuestas para avanzar.** Fernando G. Benavides.
- 27/2003. **El papel del científico en la sociedad moderna.** Pere Puigdomènech Rosell.
- 28/2003. **Tribunal Constitucional y Poder Judicial.** Pablo Pérez Tremps.
- 29/2003. **La Audiencia Nacional: una visión crítica.** José María Asencio Mellado.
- 30/2003. **El control político de las misiones militares en el exterior.** Javier García Fernández.
- 31/2003. **La sanidad en el nuevo modelo de financiación autonómica.** Jesús Ruiz-Huerta Carbonell y Octavio Granado Martínez.
- 32/2003. **De una escuela de mínimos a una de óptimos: la exigencia de esfuerzo igual en la Enseñanza Básica.** Julio Carabaña Morales.
- 33/2003. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta.** Pau Baizán Muñoz.

- 34/2003. **Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España: una valoración con EspaSim.** Magda Mercader Prats.
- 35/2003. **El sector del automóvil en la España de 2010.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 36/2003. **Publicidad e infancia.** Purificación Llaquet, M^a Adela Moyano, María Guerrero, Cecilia de la Cueva, Ignacio de Diego.
- 37/2003. **Mujer y trabajo.** Carmen Sáez Lara.
- 38/2003. **La inmigración extracomunitaria en la agricultura española.** Emma Martín Díaz.
- 39/2003. **Telecomunicaciones I: Situación del Sector y Propuestas para un modelo estable.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 40/2003. **Telecomunicaciones II: Análisis económico del sector.** José Roberto Ramírez Garrido y Álvaro Escribano Sáez.
- 41/2003. **Telecomunicaciones III: Regulación e Impulso desde las Administraciones Públicas.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 42/2004. **La Renta Básica. Para una reforma del sistema fiscal y de protección social.** Luis Sanzo González y Rafael Pinilla Pallejà.
- 43/2004. **Nuevas formas de gestión. Las fundaciones sanitarias en Galicia.** Marciano Sánchez Bayle y Manuel Martín García.
- 44/2004. **Protección social de la dependencia en España.** Gregorio Rodríguez Cabrero.
- 45/2004. **Inmigración y políticas de integración social.** Miguel Pajares Alonso.
- 46/2004. **TV educativo-cultural en España. Bases para un cambio de modelo.** José Manuel Pérez Tornero.
- 47/2004. **Presente y futuro del sistema público de pensiones: Análisis y propuestas.** José Antonio Griñán Martínez.
- 48/2004. **Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado.** Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 49/2004. **Propuestas de investigación y desarrollo tecnológico en energías renovables.** Emilio Menéndez Pérez.
- 50/2004. **Propuestas de racionalización y financiación del gasto público en medicamentos.** Jaume Puig-Junoy y Josep Llop Talaverón.
- 51/2004. **Los derechos en la globalización y el derecho a la ciudad.** Jordi Borja.
- 52/2004. **Una propuesta para un comité de Bioética de España.** Marco-Antonio Broggi Trias.
- 53/2004. **Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español.** César Alonso-Borrego, Alfonso Arellano, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 54/2004. **Sistema de defensa de la competencia.** Luis Berenguer Fuster.
- 55/2004. **Regulación y competencia en el sector del gas natural en España. Balance y propuestas de reforma.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 56/2004. **Propuesta de reforma del sistema de control de concentraciones de empresas.** José M^a Jiménez Laiglesia.
- 57/2004. **Análisis y alternativas para el sector farmacéutico español a partir de la experiencia de los EE UU.** Rosa Rodríguez-Monguió y Enrique C. Seoane Vázquez.
- 58/2004. **El recurso de amparo constitucional: una propuesta de reforma.** Germán Fernández Farreres.
- 59/2004. **Políticas de apoyo a la innovación empresarial.** Xavier Torres.
- 60/2004. **La televisión local entre el limbo regulatorio y la esperanza digital.** Emili Prado.
- 61/2004. **La universidad española: soltando amarras.** Andreu Mas-Colell.
- 62/2005. **Los mecanismos de cohesión territorial en España: un análisis y algunas propuestas.** Ángel de la Fuente.
- 63/2005. **El libro y la industria editorial.** Gloria Gómez-Escalonilla.
- 64/2005. **El gobierno de los grupos de sociedades.** José Miguel Embid Irujo, Vicente Salas Fumás.
- 65(I)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. I.** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 65(II)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. II (Anexos).** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 66/2005. **Responsabilidad patrimonial por daño ambiental: propuestas de reforma legal.** Ángel Manuel Moreno Molina.
- 67/2005. **La regeneración de barrios desfavorecidos.** María Bruquetas Callejo, Fco. Javier Moreno Fuentes, Andrés Walliser Martínez.
- 68/2005. **El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.** Patricia Laurenzo Copello.

- 69/2005. **El problema de los incendios forestales en España.** Fernando Estirado Gómez, Pedro Molina Vicente.
- 70/2005. **Estatuto de laicidad y Acuerdos con la Santa Sede: dos cuestiones a debate.** José M.^a Contreras Mazarío, Óscar Celador Angón.
- 71/2005. **Posibilidades de regulación de la eutanasia solicitada.** Carmen Tomás-Valiente Lanuza.
- 72/2005. **Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral.** Gregorio Tudela Cambroner, Yolanda Valdeolivas García.
- 73/2005. **Capital social y gobierno democrático.** Francisco Herreros Vázquez.
- 74/2005. **Situación actual y perspectivas de desarrollo del mundo rural en España.** Carlos Tió Saralegui.
- 75/2005. **Reformas para revitalizar el Parlamento español.** Enrique Guerrero Salom.
- 76/2005. **Rivalidad y competencia en los mercados de energía en España.** Miguel A. Lasheras.
- 77/2005. **Los partidos políticos como instrumentos de democracia.** Henar Criado Olmos.
- 78/2005. **Hacia una deslocalización textil responsable.** Isabel Kreisler.
- 79/2005. **Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.** Juan Antonio Fernández Córdón y Constanza Tobío Soler.
- 80/2005. **La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos.** Raquel Carrasco y Carolina Ortega.
- 81/2005. **Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información.** Rocío Sánchez Mangas.
- 82/2006. **La propiedad intelectual en el entorno digital.** Celeste Gay Fuentes.
- 83/2006. **Desigualdad tras la educación obligatoria: nuevas evidencias.** Jorge Calero.
- 84/2006. **I+D+i: selección de experiencias con (relativo) éxito.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 85/2006. **La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión.** Juan Gervas, Ángel Ruiz Téllez y Mercedes Pérez Fernández.
- 86/2006. **La universalización de la atención sanitaria. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Social.** Francisco Sevilla.
- 87/2006. **El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia.** Pilar Rodríguez Rodríguez.
- 88/2006. **La desalinización de agua de mar mediante el empleo de energías renovables.** Carlos de la Cruz.
- 89/2006. **Bases constitucionales de una posible política sanitaria en el Estado autonómico.** Juan José Solozábal Echavarría.
- 90/2006. **Desigualdades territoriales en el Sistema Nacional de Salud (SNS) de España.** Beatriz González López-Valcárcel y Patricia Barber Pérez.
- 91/2006. **Agencia de Evaluación: innovación social basada en la evidencia.** Rafael Pinilla Pallejà.
- 92/2006. **La Situación de la industria cinematográfica española.** José María Álvarez Monzoncillo y Javier López Villanueva.
- 93/2006. **Intervención médica y buena muerte.** Marc-Antoni Broggi Trias, Clara Llubia Maristany y Jordi Trelis Navarro.
- 94/2006. **Las prestaciones sociales y la renta familiar.** María Teresa Quílez Félez y José Luis Achurra Aparicio.
- 95/2006. **Plan integral de apoyo a la música y a la industria discográfica.** Juan C. Calvi.
- 96/2006. **Justicia de las víctimas y reconciliación en el País Vasco.** Manuel Reyes Mate.
- 97/2006. **Cuánto saben los ciudadanos de política.** Marta Fraile.
- 98/2006. **Profesión médica en la encrucijada: hacia un nuevo modelo de gobierno corporativo y de contrato social.** Albert J. Jovell y María D. Navarro.
- 99/2006. **El papel de la financiación público-privada de los servicios sanitarios.** A. Prieto Orzanco, A. Arbelo López de Letona y E. Mengual García.
- 100/2006. **La financiación sanitaria autonómica: un problema sin resolver.** Pedro Rey Biel y Javier Rey del Castillo.
- 101/2006. **Responsabilidad social empresarial en España.** Anuario 2006.
- 102/2006. **Problemas emergentes en salud laboral: retos y oportunidades.** Fernando G. Benavides y Jordi Delclòs Clanchet.
- 103/2006. **Sobre el modelo policial español y sus posibles reformas.** Javier Barcelona Llop.
- 104/2006. **Infraestructuras: más iniciativa privada y mejor sector público.** Ginés de Rus Mendoza.
- 105/2007. **El teatro en España: decadencia y criterios para su renovación.** Joaquín Vida Arredondo.
- 106/2007. **Las alternativas al petróleo como combustible para vehículos automóviles.** José Antonio Bueno Oliveros.

- 107/2007. **Movilidad del factor trabajo en la Unión Europea y coordinación de los sistemas de pensiones.** Jesús Ferreiro Aparicio y Felipe Serrano Pérez.
- 108/2007. **La reforma de la casación penal.** Jacobo López Barja de Quiroga.
- 109/2007. **El gobierno electrónico: servicios públicos y participación ciudadana.** Fernando Tricas Lamana.
- 110/2007. **Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (ADR): la mediación en las jurisprudencias civil y penal.** José-Pascual Ortuño Muñoz y Javier Hernández García.
- 111/2007. **El sector de la salud y la atención a la dependencia.** Antonio Jiménez Lara.
- 112/2007. **Las revistas culturales y su futuro digital.** M.^a Trinidad García Leiva.
- 113/2007. **Mercado de vivienda en alquiler en España: más vivienda social y más mercado profesional.** Alejandro Inurrieta Beruete.
- 114/2007. **La gestión de la demanda de energía en los sectores de la edificación y del transporte.** José Ignacio Pérez Arriaga, Xavier García Casals, María Mendiluce Villanueva, Pedro Miras Salamanca y Luis Jesús Sánchez de Tembleque.
- 115/2007. **Aseguramiento de los riesgos profesionales y responsabilidad empresarial.** Manuel Correa Carrasco.
- 116/2007. **La inversión del minoritario: el capital silencioso.** Juan Manuel Barreiro, José Ramón Martínez, Ángeles Pellón y José Luis de la Peña.
- 117/2007. **¿Se puede dinamizar el sector servicios? Un análisis del sector y posibles vías de reforma.** Carlos Maravall Rodríguez.
- 118/2007. **Políticas de creación de empresas y su evaluación.** Roberto Velasco Barroetabeña y María Saiz Santos.
- 119/2007. **La reforma del acceso a la carrera judicial en España: algunas propuestas.** Alejandro Saiz Arnaiz.
- 120/2007. **Renta y privación en España desde una perspectiva dinámica.** Rosa Martínez López.
- 121/2007. **La inversión pública en España: algunas líneas estratégicas.** Rafael Myro Sánchez.
- 122/2007. **La prensa ante el reto en línea. Entre las limitaciones del modelo tradicional y las incógnitas de su estrategia digital.** Xosé López y Xosé Pereira.
- 123/2007. **Genéricos: medidas para el aumento de su prescripción y uso en el Sistema Nacional de Salud.** Antonio Iñesta García.
- 124/2007. **Laicidad, manifestaciones religiosas e instituciones públicas.** José M.^a Contreras Mazarío y Óscar Celador Angón.
- 125/2007. **Las cajas de ahorros: retos de futuro.** Ángel Berges Lobera y Alfonso García Mora.
- 126/2007. **El Informe PISA y los retos de la educación en España.** Olga Salido Cortés.
- 127/2007. **Propuesta de organización corporativa de la profesión médica.** Juan F. Hernández Yáñez.
- 128/2008. **Urbanismo, arquitectura y tecnología en la ciudad digital.** José Carlos Arnal Losilla.
- 129/2008. **La televisión digital terrestre en España. Por un sistema televisivo de futuro acorde con una democracia de calidad.** Enrique Bustamante Ramírez.
- 130/2008. **La distribución y dispensación de medicamentos en España.** Ricard Meneu.
- 131/2008. **Nuevos mecanismos de fraude fiscal. Algunas propuestas para un modelo de investigación.** Juan Manuel Vera Priego.
- 132/2008. **Radio digital en España: incertidumbres tecnológicas y amenazas al pluralismo.** Rosa Franquet Calvet.
- 133/2008. **Dinámica emprendedora en España.** M.^a Jesús Alonso Nuez, Carmen Galve Górriz, Vicente Salas Fumás y J. Javier Sánchez Asín.

