



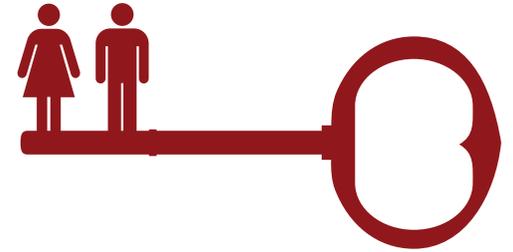
mayo 2022

cuadernos de acción sindical

**DERECHOS DE INFORMACIÓN  
Y CONSULTA Y MATERIAS  
RESERVADAS PARA SU DESARROLLO  
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**







cuadernos de acción sindical

**DERECHOS DE INFORMACIÓN  
Y CONSULTA Y MATERIAS  
RESERVADAS PARA SU DESARROLLO  
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Edita:** Confederación Sindical de CC00

**Elabora:** Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CC00

**Realiza:** Secretaría de Comunicación de CC00

**Depósito Legal:** M-15792-2022 Madrid, mayo 2022

# Índice

	<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>7</b>
	<b>REGLAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>9</b>
	<b>DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLPT).....</b>	<b>15</b>
	<b>DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLPT).....</b>	<b>37</b>
	<b>MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>59</b>



# PRESENTACIÓN

La presente guía, elaborada por la **Secretaría de Acción Sindical y Empleo de la CS de CCOO**, ofrece una exhaustiva descripción acerca de cuatro temas de gran interés sindical, que para el desarrollo de la acción sindical debemos tener presentes:

- Las reglas generales de las negociación colectiva.
- Los derechos de información de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Los derechos de consulta y participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Las materias reservadas para su desarrollo en la negociación colectiva.

Con ello, pretendemos tener una recopilación de estos derechos y de esas materias, sobre los que la regulación legal difícilmente puede alcanzar mayor concreción, al tener que proyectarse sobre realidades productivas diversas y empresas de distinto tipo.

La negociación colectiva en España juega un papel de cobertura reguladora esencial, al tener garantizada la fuerza vinculante del convenio colectivo y atribuida legalmente la eficacia general. Pero los contenidos de los convenios colectivos han de ir adaptándose a la legislación de cada momento y a las necesidades que generan los cambios en el sistema productivo y las nuevas realidades del mercado de trabajo.

Tener presente estas circunstancias, y todas las materias que las distintas leyes laborales remiten para su desarrollo a los convenios colectivos, contribuye a fortalecer el contenido de los convenios colectivos en los distintos ámbitos, y con ello a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Durante los últimos años, fruto fundamentalmente de la reforma de 2012, el desarrollo de la negociación colectiva se había vuelto más complejo debido a la pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos, que generó un desequilibrio entre las partes negociadoras a favor de la parte empresarial. En estos momentos la reforma laboral, acordada a finales de 2021, recupera ese derecho y supone la vuelta a la normalidad de las funciones de la negociación colectiva.

Por tanto, es el momento de avanzar en el ordenamiento de las relaciones laborales y sobre todo de recuperar derechos y enriquecer los contenidos de los convenios colectivos.

Desde la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo deseamos que esta guía sirva para realizar mejor nuestro trabajo representativo y cumplir esos objetivos necesarios para fortalecer nuestras líneas de actuación sindical.

**Mari Cruz Vicente Peralta**

Secretaría de Acción Sindical y Empleo CS CCOO

# **CONVENIOS COLECTIVOS**

**Reglas generales de  
la negociación colectiva**



# REGLAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

ARTÍCULO	MATERIA
<b>3. Fuentes de la relación laboral</b>	<p><i>“1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.</i></li><li><i>b) Por los convenios colectivos.</i></li><li><i>c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.</i></li><li><i>d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.</i></li></ul> <p><i>2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.</i></p> <p><i>3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.</i></p> <p><i>4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.</i></p> <p><i>5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.</i></p>
<b>82. Concepto y eficacia</b>	<p><i>“1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.</i></p> <p><i>2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.</i></p> <p><i>3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</i></p> <p><i>4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio”.</i></p>

# REGLAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

ARTÍCULO	MATERIA
83. Unidades de negociación	<p><i>“1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.</i></p> <p><i>2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.</i></p> <p><i>3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos”.</i></p>

### LA REFORMA LABORAL HA ELIMINADO LA PRIORIDAD APLICATIVA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA EN MATERIA SALARIAL

ARTÍCULO	MATERIA
Art. 84	<p><i>“1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.</i></p> <p><i>2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</i></li><li><i>b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</i></li><li><i>c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.</i></li><li><i>d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.</i></li><li><i>e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</i></li><li><i>f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.</i><p><i>Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”.</i></p></li></ul>

# REGLAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

ARTÍCULO	MATERIA
85. Contenido	<p><i>“Podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51.”</i></p> <p><b>“Deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”</b></p> <p><i>“Se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.”</i></p> <p><i>“Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos <b>habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</b></i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) <b>Determinación de las partes que los conciertan.</b></i></li> <li><i>b) <b>Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</b></i></li> <li><i>c) <b>Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.</b></i></li> <li><i>d) <b>Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.</b></i></li> <li><i>e) <b>Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.”</b></i></li> </ul>
86. Vigencia	<p><i>“Corresponde a las partes negociadoras <b>establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.”</b></i></p>



**Derechos de información  
a la representación legal de  
las personas trabajadoras  
(RLPT)**



<p>“Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: (...) <b>g) Información, consulta y participación en la empresa.”</b></p>	<p><b>Artículo 4.1 ET</b></p>
<p>“Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: <b>1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.</b> <b>2º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.</b> <b>3º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.”</b></p>	<p><b>Artículo 10.3 LOLS</b></p>
<p><b>■ SITUACIÓN DE LA EMPRESA</b></p>	
<p>“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado (...) por el empresario <b>sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores</b>, así como sobre la <b>situación de la empresa y la evolución del empleo</b> en la misma, en los términos previstos en este artículo. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.”</p>	<p><b>Artículo 64.1 ET</b></p>
<p>“ El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: <b>a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.</b> <b>b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.”</b></p>	<p><b>Artículo 64.2 ET</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

<p>“El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.</li><li>b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.</li><li>c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.</li><li>d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.</li></ul> <p>Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.”</p>	<p><b>Artículo 64.4 ET</b></p>
<p>“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la <b>situación y estructura del empleo en la empresa</b> o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la <b>evolución probable del mismo</b>, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.</p> <p>Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las <b>decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo</b> y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.”</p>	<p><b>Artículo 64.5 ET</b></p>
<p>“La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, <b>en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado</b> y preparar, en su caso, la consulta y el informe.”</p>	<p><b>Artículo 64.6 ET</b></p>
<p>“El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>e) <b>Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.</b>”</li></ul>	<p><b>Artículo 64.7 ET</b></p>
<p><b>■ CONTRATACIÓN</b></p>	
<p>“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>c) <b>Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos</b>, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los <b>contratos a tiempo parcial</b>, la realización de <b>horas complementarias</b> por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de <b>subcontratación.</b>”</li></ul>	<p><b>Artículo 64.2 ET</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

<p><i>“El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:</i> <i>(...)</i> <b>b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.</b> <i>(...)</i> <b>Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.”</b></p>	<p><b>Artículo 64.4 ET</b></p>
<p><i>“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la <b>situación y estructura del empleo</b> en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.</i> <i>Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las <b>decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.</b> Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.”</i></p>	<p><b>Artículo 64.5 ET</b></p>
<p><b>■ ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)</b></p>	
<p><i>“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:</i> <b>a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.</b> <b>b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.</b> <b>c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.</b> <b>d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.</b> <b>e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.</b> <b>f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.</b> <b>2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.”</b></p>	<p><b>Artículo 40</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

<b>■ COPIA BÁSICA</b>	
<p><b>“El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una <u>copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito</u>, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.</b></p> <p><b>Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.</b></p> <p><b>La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.</b></p> <p>(...)</p> <p><b>Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.”</b></p>	<b>Artículo 8.4 ET</b>
<b>■ TIPOS DE CONTRATO CON OBLIGACIÓN DE ENTREGA DE COPIA BÁSICA</b>	
<p><b>“Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.</b></p> <p><b>Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.</b></p> <p>(...)</p> <p><b>Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.”</b></p>	<b>Artículo 8.2 ET</b>
<p><b>CON PERIODO DE PRUEBA:</b> <b>“Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.</b></p> <p><b>En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.”</b></p>	<b>Artículo 14.1 ET</b>

<p>■ TIPOS DE CONTRATO CON OBLIGACIÓN DE ENTREGA DE COPIA BÁSICA</p>	
<p><b>TRABAJO A DISTANCIA:</b> <i>"1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.</i></p> <p><i>2. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.</i></p> <p><i>Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo."</i></p>	<p><b>Artículo 6 Ley 10/2021</b></p>
<p><b>COOPERANTES:</b> <i>"La relación laboral entre el cooperante y la persona o entidad promotora de la cooperación para el desarrollo o la acción humanitaria (...) se ajustará necesariamente a la regulación que, para las distintas modalidades de contrato de trabajo, está establecida en la legislación laboral.</i></p> <p><i>El contrato se formalizará por escrito, cualquiera que sea su duración, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás normativa de aplicación a los contratos de trabajadores contratados en España (los cooperantes) al servicio, en el extranjero, de las entidades promotoras españolas."</i></p>	<p><b>Artículo 4.1 RD 519/2006</b></p>
<p><b>TRADE:</b> <i>"1. El cliente, en un plazo no superior a diez días hábiles a partir de la contratación de un trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá informar a los representantes de sus trabajadores, si los hubiere, sobre dicha contratación.</i></p> <p><i>2. A los efectos indicados en el apartado anterior, el empresario notificará a los representantes de los trabajadores los siguientes elementos del contrato:</i></p> <p><i>a) Identidad del trabajador autónomo. b) Objeto del contrato. c) Lugar de ejecución. d) Fecha de comienzo y duración del contrato.</i></p> <p><i>De esta información se excluirá en todo caso el número de documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, que establece la protección civil de los derechos fundamentales al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y con Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.</i></p> <p><i>3. Será de aplicación lo previsto en el artículo 65 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, respecto de la observancia de las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del comités de empresa para la información relativa a los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes."</i></p>	<p><b>Artículo 7 RD 197/2009</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

## ■ TIPOS DE CONTRATO CON OBLIGACIÓN DE ENTREGA DE COPIA BÁSICA

**CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN (ETT):** *“La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.”*

**Artículo 9  
Ley  
14/1994**

### **PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL:**

*“1. El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.*

*Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse el contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley.*

*2. El contrato de trabajo, sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.*

*Una copia de estos documentos se remitirá a los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.*

*El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.”*

**Artículo  
12  
Ley  
44/2007**

### **PROFESORADO DE RELIGIÓN:**

*“1. El contrato se formalizará por escrito con anterioridad al comienzo de la prestación laboral.*

*En todo caso, habrá que formalizar por escrito con anterioridad al comienzo del curso escolar aquellas modificaciones que se produjeran en el contrato precedente de acuerdo con lo que al respecto prevé el artículo 4.2 del presente real decreto.*

*2. El contrato de trabajo, deberá especificar, como mínimo:*

*a) Identificación de las partes.*

*b) Objeto.*

*c) Lugar de trabajo.*

*d) Retribución. e) Duración y/o renovación.*

*f) Jornada de trabajo.*

*g) Cuantos otros aspectos se consideren esenciales en la legislación laboral.”*

**Artículo 5  
RD  
696/2007**

<h2>■ TIPOS DE CONTRATO CON OBLIGACIÓN DE ENTREGA DE COPIA BÁSICA</h2>	
<p><b>PERSONAL DE LA MINERÍA:</b> <i>“La contratación, que se presume por tiempo indefinido, de acuerdo con el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se llevará a cabo según lo previsto en tal norma y con las siguientes especialidades: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta norma, con carácter previo a su contratación se someterán a reconocimiento médico. Dicho reconocimiento médico deberá producirse, asimismo, si por cualquier causa se extinguiera la relación laboral. En el contrato de trabajo, que se formalizará por escrito, y en la documentación correspondiente a la extinción de la relación laboral, deberá existir constancia expresa de haberse practicado los correspondientes reconocimientos médicos. Los representantes de los trabajadores vigilarán y controlarán el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.”</i></p>	<p><b>Artículo 2 RD 3255/1983</b></p>
<h2>■ CONTRATOS FORMATIVOS</h2>	
<h3>DERECHOS ADQUIRIDOS EN EL RD 32/2021</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad tutorial</li> <li>• Recibir toda la información relativa a las contrataciones con varias empresas en base a un mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades.</li> <li>• Recibir la información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones.</li> </ul>	<p><b>Artículos 11.5 y 11.7 ET</b></p>
<h2>■ TRABAJO A DISTANCIA (LEY 10/2021)</h2>	
<p><i>“1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en <b>conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.</b></i></p> <p><i>2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, <b>la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.</b>”</i></p>	<p><b>Artículo 8</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

■ TRABAJO A DISTANCIA (LEY 10/2021)	
<i>“La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.”</i>	Artículo 19.2
<i>“Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.”</i>	Artículo 20.2
■ CONTRATOS TEMPORALES	
DERECHOS ADQUIRIDOS EN EL RD 32/2021	
Recibir previsión anual de utilización de contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales o previsibles (90 días al año).	Artículo 15.2 ET
<ul style="list-style-type: none"><li>• Recibir información a las personas con contrato temporal y formativo de la existencia de puestos de trabajo vacantes.</li><li>• Recibir documentación justificativa sobre la condición de persona trabajadora fija a todas aquellas que lo sean por incumplimiento constatado del artículo 15 ET, cuando no exista obligación de entregar copia básica de los mismos.</li></ul>	Artículo 15.7 ET
■ CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS	
DERECHOS ADQUIRIDOS EN EL RD 32/2021	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Recibir, al inicio de cada año natural, calendario de previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.</li></ul>	Artículo 16.3 ET
Obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.	Artículo 16.5 ET (inf.art. 64.5 ET)

<p>■ <b>CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS</b></p>	
<p><b>DERECHOS ADQUIRIDOS EN EL RD 32/2021</b></p>	
<p>Recibir información sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.</p>	<p><b>Artículo 16.7 ET</b></p>
<p>■ <b>DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ENTORNO DIGITAL</b></p>	
<p><i>“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”</i></p>	<p><b>Artículo 20.2 ET</b></p>
<p><i>“Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. <b>Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.”</b></i></p>	<p><b>Artículo 87.3 LOPD- GDD</b></p>
<p><i>“1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. <b>Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.</b></i> (...) <i>3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y <b>las garantías previstas en los apartados anteriores.</b> La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.”</i></p>	<p><b>Artículo 89 LOPD- GDD</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

<p>“1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.</p> <p>2. <b>Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.</b>”</p>	<p><b>Artículo 90 LOPD-GDD</b></p>
<p><b>■ SALARIO</b></p>	
<p>“El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. <b>Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.</b>”</p>	<p><b>Artículo 28.2 ET</b></p>
<p>El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año. <b>El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.</b>”</p>	<p><b>Artículo 29.2 ET</b></p>
<p>“El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, <b>previo informe al comité de empresa o delegados de personal.</b>”</p>	<p><b>Artículo 29.4 ET</b></p>
<p><b>■ JORNADA</b></p>	
<p>“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. (...) <b>La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</b>”</p>	<p><b>Artículo 34.9 ET</b></p>
<p>“Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a: <b>b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.</b>”</p>	<p><b>Disp. Adicional 3ª RD 1561/1995</b></p>

<b>■ MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	
<p><i>“La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. <b>El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.</b>”</i></p>	<p><b>Artículo 39.2 ET</b></p>
<p><i>“El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.</i></p> <p><b>La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.”</b></p>	<p><b>Artículo 40.1 ET</b></p>
<p><i>“La decisión de <b>modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual</b> deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.”</i></p>	<p><b>Artículo 41.3 ET</b></p>
<b>■ SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS</b>	
<p><i>“Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.</i></li> <li><i>b) Objeto y duración de la contrata.</i></li> <li><i>c) Lugar de ejecución de la contrata.</i></li> <li><i>d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.</i></li> <li><i>e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.</i></li> </ul> <p><i>Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. <b>Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.</b>”</i></p>	<p><b>Artículo 42.4 ET</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

<b>■ SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS</b>	
<p><i>“La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 (identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, que incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal) y las letras b) a e) del apartado 4.”</i></p> <p><i>“Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.</i></p> <p><i>Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.”</i></p>	<b>Artículos 42.5 y 42.7 ET</b>
<b>■ SUCESIÓN DE EMPRESAS</b>	
<p><i>“El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>a) Fecha prevista de la transmisión.</i></li><li><i>b) Motivos de la transmisión.</i></li><li><i>c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.</i></li><li><i>d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.”</i></li></ul>	<b>Artículo 44.6 ET</b>
<p><i>“El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.</i></p> <p><i>En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.”</i></p>	<b>Artículo 44.8 ET</b>
<p><i>“Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.”</i></p>	<b>Artículo 44.10 ET</b>

<b>■ EXTINCIÓN DE CONTRATOS</b>	
<i>“Cuando la extinción afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.”</i>	<b>Artículo 51.3 ET</b>
<p><b>DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS:</b> <i>“La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:</i></p> <p><i>a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.</i></p> <p><i>b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.</i></p> <p><i>c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.”</i></p>	<b>Artículo 53.1 ET</b>
<p><b>DESPIDO DISCIPLINARIO:</b> <i>“El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.</i></p> <p><i>Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.</i></p> <p><i>Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.</i></p> <p><i>Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.”</i></p>	<b>Artículo 55.1 ET</b>
<b>■ IGUALDAD DE TRATO</b>	
<i>“También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”</i>	<b>Artículo 64.3 ET</b>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

■ IGUALDAD DE TRATO	
<p><b>“Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.”</b></p>	<b>Artículo 47 Ley 3/2007</b>
<p><i>“Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. <b>Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.</b> A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.”</i></p>	<b>Artículo 73 Ley 3/2007</b>
<p><i>“1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. (...) 3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. <b>En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.”</b></i></p>	<b>Artículo 5 RD 902/2020</b>

<b>■ REAL DECRETO 1561/1995, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO</b>	
<p>“Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:</p> <p>a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.”</p>	<p><b>Dispo- sición Adicional Tercera</b></p>
<b>■ REAL DECRETO 1415/2004, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	
<p>“1. El que efectúe un pago a la Seguridad Social conforme a lo dispuesto en este reglamento tendrá derecho a que se le entregue un justificante del pago realizado.</p> <p>(...)</p> <p>4. Los empresarios deberán informar a los interesados, dentro del mes siguiente a aquel en que proceda el ingreso de las cuotas, de los datos relativos a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.</p> <p>Cuando tales datos se transmitan u obtengan por medios electrónicos, la obligación de informar se considerará cumplida mediante la colocación o puesta a disposición de los trabajadores, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático, de los datos de sus archivos que, a tales efectos, serán considerados copia autorizada de las relaciones nominales de trabajadores, de los recibos de liquidación y, en su caso, de otros justificantes que acrediten el ingreso de las cuotas.</p> <p>En los demás casos, los empresarios deberán exponer, en los centros de trabajo y durante el período indicado en el primer párrafo de este apartado, un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del respectivo boletín de cotización, diligenciado y validado por el colaborador que corresponda en la gestión recaudatoria, o copia autorizada de ambos. <b>Esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicha documentación a los representantes de los trabajadores durante el mismo período.”</b></p>	<p><b>Artículo 25</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

*“Son infracciones leves:*

*(...)*

*2. No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo en el que conste la cotización efectuada correspondiente a aquellos o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa, en los términos legal y reglamentariamente establecidos.”*

**Artículo  
21**

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ■ LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*

*Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.*

*Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”*

**Artículo  
14.1**

*“La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.*

*Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.*

*De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.”*

**Artículo  
16.2**

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ■ LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

<p><i>“A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.</i></li><li><i>b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.</i></li><li><i>c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (Medidas de emergencia).</i></li></ul> <p><i>En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.”</i></p>	<p><b>Artículo 18.1</b></p>
<p><i>“Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.</i></p> <p><i>El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.</i></p> <p><i>No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.”</i></p>	<p><b>Artículo 22.4</b></p>

# DERECHOS DE INFORMACIÓN A LA RLPT

## ■ RD 488/1997, DE 14 DE ABRIL, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS AL TRABAJO CON EQUIPOS QUE INCLUYEN PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN

*“1. De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una **formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.***

*2. El empresario deberá informar a los trabajadores sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en su puesto de trabajo y sobre las medidas llevadas a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de este Real Decreto.*

*3. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada sobre las modalidades de uso de los equipos con pantallas de visualización, antes de comenzar este tipo de trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique de manera apreciable.”*

Artículo 5

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## ■ LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*“1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.*

*2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.”*

Artículo  
24

**PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:** *“El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional (art. 39.2 ET, “El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores”) y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.*

*En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.”*

Artículo  
26

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ■ LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*“En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo. La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. **La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.**”*

**Artículo  
28.5**

*“En el ejercicio de las **competencias atribuidas a los Delegados de Prevención**, éstos estarán facultados para:*

*(...)*

***b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.***

***c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.***

***d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.***

*(...)*

***f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.***

**Artículo  
36**



**Derechos de consulta y  
participación de la  
representación legal de  
las personas trabajadoras  
(RLPT)**



<p>“Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: (...) <b>g) Información, consulta y participación en la empresa.”</b></p>	<p><b>Artículo 4.1 ET</b></p>
<p>“Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: <b>1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.</b> <b>2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.</b> <b>3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.”</b></p>	<p><b>Artículo 10.3 LOLS</b></p>
<p><b>■ LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA</b></p>	
<p>“Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. <b>En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.”</b></p>	<p><b>Artículo 17.3</b></p>
<p>“La empresa, <b>previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras</b>, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”</p>	<p><b>Artículo 18.2 (Referencia al art. 88.3 LOPDGDD)</b></p>
<p>“Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, <b>previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.</b>”</p>	<p><b>Artículo 20.1</b></p>

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

## ■ LEY 14/1994, DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

*“Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.  
Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de **formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral**, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.  
Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.”*

**Artículo  
17.1**

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

*“Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y **se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores** o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.”*

**Artículo  
18**

*“La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.  
En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y **previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal**, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.”*

**Artículo  
39.2**

<h2>■ SUCESIÓN DE EMPRESAS</h2>	
<p><i>“El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.”</i></p>	<p><b>Artículo 44.9</b></p>
<p><i>“Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.”</i></p>	<p><b>Artículo 44.10</b></p>
<h2>■ EXTINCIÓN DE CONTRATOS</h2>	
<p><i>“El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.”</i></p>	<p><b>Artículo 49.2</b></p>
<h2>■ PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA COLECTIVA (ART. 40.2 ET)</h2>	
<p>* Cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</li> <li>b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</li> <li>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</li> </ul> <p>* Basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>* Plazo máximo de constitución de comisión representativa: <b>7 días</b> (15 en aquellos casos en que haya centros afectados sin RLPT).</p> <p>* Inicio del procedimiento (comunicación a autoridad laboral).</p>	

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

## ■ PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA COLECTIVA (ART. 40.2 ET)

- \* Legitimidad para formar parte de la comisión representativa: RLPT donde exista, posibilidad de comisión ad-hoc o comisión formada por sindicatos representativos.
- \* Plazo de duración máxima del procedimiento: **15 días** desde el inicio del procedimiento.
- \* Por acuerdo entre las partes, posible sustitución del periodo de consultas por mediación o arbitraje.
- \* Comunicación final a las personas trabajadoras.
- \* La persona trabajadora opta por aceptar la movilidad geográfica o por la extinción del contrato (indemnización de 20 días por año de servicio, máximo 12 mensualidades).

## ■ PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION SUSTANCIAL COLECTIVA (ART. 41.2 y 41.4 ET)

- \* Cuando, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:
  - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- \* Basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- \* Materias susceptibles de modificación sustancial, entre otras, las siguientes:
  - a) Jornada de trabajo.
  - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - c) Régimen de trabajo a turnos.
  - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
  - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- \* Plazo máximo de constitución de comisión representativa: **7 días** (15 en aquellos casos en que haya centros afectados sin RLPT).
- \* Inicio del procedimiento (comunicación a la RLPT).
- \* Legitimidad para formar parte de la comisión representativa: RLPT donde exista, posibilidad de comisión ad-hoc o comisión formada por sindicato representativos.
- \* Plazo de duración máxima del procedimiento: **15 días** desde el inicio del procedimiento.
- \* Por acuerdo entre las partes, posible sustitución del periodo de consultas por mediación o arbitraje.
- \* Comunicación final a las personas trabajadoras.
- \* La persona trabajadora opta por aceptar la modificación de condiciones o por la extinción del contrato (indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año y con un máximo de 9 meses).

## ■ PROCEDIMIENTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

### ***POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ETOP)***

- \* Definición de causas, Inicio del procedimiento y Constitución de comisión representativa: **SE MANTIENEN EN LOS MISMOS TÉRMINOS.**
- \* Plazo máximo de constitución de comisión representativa: **5 días** (10 en aquellos casos en que haya centros afectados sin RLPT).
- \* Legitimidad para formar parte de la comisión representativa: **SE MANTIENE EN LOS TÉRMINOS DEL ANTERIOR ART. 47 ET** (RLPT donde exista, posibilidad de comisión ad-hoc o comisión formada por sindicatos representativos).
- \* Plazo de duración máxima del procedimiento: **15 días** desde el inicio del procedimiento (**7 días** en empresas de menos de 50 personas en plantilla).
- \* **Comunicación final a la Autoridad Laboral:** periodo dentro del que se aplicarán las reducciones de jornada o suspensiones de contrato, identificación de las personas incluidas en el ERTE y el tipo de medida que se aplicará a cada persona (incluido porcentaje máximo de reducción de jornada o número máximo de días de suspensión de contrato).
- \* Información a la RLPT de posibles **afectaciones y desafectaciones** en caso de alteración de circunstancias señaladas como causa.
- \* Información a la RLPT de **posibles externalizaciones o nuevas contrataciones** cuando las personas afectadas por el ERTE no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar sus funciones.
- \* **Nuevo procedimiento de prórroga:** Nuevo periodo de consultas de 5 días con la comisión representativa inicial. Plazo máximo de comunicación a la Autoridad Laboral de 7 días.

### ***POR FUERZA MAYOR TEMPORAL***

- \* Inicio del procedimiento: Solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral competente, acompañada de medios de prueba necesarios, y simultánea comunicación a la RLPT.
- \* La Autoridad Laboral debe constatar la existencia de causa motivadora de la suspensión de contratos o reducción de jornada. Solicitará informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que debe haber pronunciamiento sobre la fuerza mayor, antes de dictar resolución.
- \* La resolución de la Autoridad Laboral se dictará en el plazo de **5 días** desde la solicitud. Únicamente constatará la existencia (o no) de fuerza mayor.
- \* **Comunicación final a la Autoridad Laboral:** periodo dentro del que se aplicarán las reducciones de jornada o suspensiones de contrato, identificación de las personas incluidas en el ERTE y el tipo de medida que se aplicará a cada persona (incluido porcentaje máximo de reducción de jornada o número máximo de días de suspensión de contrato).
- \* Información a la RLPT de **posibles afectaciones y desafectaciones** en caso de alteración de circunstancias señaladas como causa.
- \* Información a la RLPT de **posibles externalizaciones o nuevas contrataciones** cuando las personas afectadas por el ERTE no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar sus funciones.
- \* En caso de mantenimiento de la fuerza mayor al finalizar el plazo previsto, **nuevo procedimiento.**

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

## ■ PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (ART. 51 ET)

### ***POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ETOP)***

- \* Cuando, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:
  - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- \* Basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (diferencias en las causas respecto de los procedimientos de los artículos 40 y 41).
- \* Plazo máximo de constitución de comisión representativa: **7 días** (15 en aquellos casos en que haya centros afectados sin RLPT).
- \* Inicio del procedimiento (comunicación a autoridad laboral y a la RLPT).
- \* Legitimidad para formar parte de la comisión representativa: RLPT donde exista, posibilidad de comisión ad-hoc o comisión formada por sindicatos representativos.
- \* Plazo de duración máxima del procedimiento: **30 días** desde el inicio del procedimiento (**15** en empresas de menos de 50 personas trabajadoras).
- \* Por acuerdo entre las partes, posible sustitución del periodo de consultas por mediación o arbitraje.
- \* Comunicación final a la autoridad laboral y a la RLPT (quince días de plazo máximo).
- \* Posterior comunicación a las personas afectadas por el despido (plazo máximo de 30 días desde el inicio del procedimiento).

### ***POR FUERZA MAYOR***

- \* Inicio del procedimiento: Solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral competente, acompañada de medios de prueba necesarios, y simultánea comunicación a la RLPT.
- \* La Autoridad Laboral debe constatar la existencia de causa motivadora de la extinción de contratos. Solicitará informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (así como cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables).
- \* La resolución de la Autoridad Laboral se dictará en el plazo de **5 días** desde la solicitud. Únicamente constatará la existencia (o no) de fuerza mayor.
- \* **Comunicación final a la Autoridad Laboral:** corresponde a la empresa decidir sobre la extinción de contratos, que deben surtir efectos desde la fecha del hecho causante. Comunicación simultánea a la RLPT.
- \* Si la Autoridad Laboral no estima la existencia de fuerza mayor, se puede instar un despido colectivo ETOP.

## ■ PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (ART. 82.3 ET)

### **POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ETOP)**

*“Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:*

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.*
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.”*

\* Basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

\* Plazo máximo de constitución de comisión representativa: **7 días** (15 en aquellos casos en que haya centros afectados sin RLPT).

\* Inicio del procedimiento (comunicación a la RLPT).

\* Legitimidad para formar parte de la comisión representativa: RLPT donde exista, posibilidad de comisión ad-hoc o comisión formada por sindicatos representativos.

\* Plazo de duración máxima del procedimiento: **15 días** desde el inicio del procedimiento.

\* En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, posible sometimiento a la comisión del convenio (7 días para contestar).

\* Alternativa o desacuerdo en comisión del convenio: procedimientos de solución de conflictos establecidos en acuerdos interprofesionales (incluido arbitraje).

\* **Acuerdo en periodo de consultas:** debe determinar con exactitud las condiciones aplicables en la empresa y su duración (nunca superior al inicio de vigencia de un nuevo convenio en esa empresa). Notificación a la comisión paritaria del convenio colectivo.

\* **Desacuerdo en periodo de consultas:** posible sometimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (cuando afecte a más de una CCAA) u órganos correspondientes autonómicos (25 días para contestar, eficacia plena de su decisión).

\* **Comunicación final** a la Autoridad Laboral (a efectos de depósito).

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

<b>■ REAL DECRETO 1561/1995, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO</b>	
<i>“Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a: a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores”.</i>	<b>Disposición Adicional 3ª</b>
<b>■ LEY ORGÁNICA 3/2018, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES (LOPDGDD)</b>	
<i>“Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.”</i>	<b>Artículo 87.3</b>
<i>“El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”</i>	<b>Artículo 88.3</b>
<b>■ LEY 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (PLANES DE IGUALDAD)</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• La adopción de medidas a evitar discriminación laboral entre hombres y mujeres deben negociarse y, en su caso, acordarse con la RLPT.</li><li>• En empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, se debe <b>elaborar y aplicar un plan de igualdad</b>, que <b>deberá ser asimismo objeto de negociación</b> en la forma que se determine en la legislación laboral.</li><li>• Si el convenio colectivo así lo establece, también debe elaborarse y aplicarse <b>un plan de igualdad</b>, en los términos previstos en el mismo.</li><li>• Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, <b>previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras</b>, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.</li><li>• La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, <b>previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras</b>.</li></ul>	<b>Artículo 45</b>

<p><b>■ RD 901/2020, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO</b></p>	
<p>Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.</p> <p>En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.</p> <p>A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.</p>	<p><b>Artículo 3</b></p>
<p><b>Plazos para iniciar la negociación:</b> 3 meses (o menos si lo establece el convenio colectivo) desde que se alcance el número mínimo de personas trabajadoras establecido en el artículo 3; o desde que se publique el convenio colectivo que obligue a negociar un plan de igualdad. En caso de ser consecuencia de un procedimiento sancionador acordado por la Autoridad Laboral, cuando quede indicado por dicho acuerdo.</p> <p><b>Plazo máximo de negociación:</b> un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.</p>	<p><b>Artículo 4</b></p>
<p><b>Legitimidad para formar parte de la comisión representativa:</b> RLPT donde exista, comisión formada por sindicatos representativos, o una comisión mixta en aquellas empresas con centros de trabajo con RLPT y sin ella.</p> <p>Debe promoverse una composición equilibrada entre mujeres y hombres, así como que las personas integrantes tengan experiencia en materia de igualdad.</p>	<p><b>Artículo 5</b></p>
<p>En caso de desacuerdo, se podrá acudir a procedimientos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio si así se ha previsto.</p>	
<p>El resultado de las negociaciones debe constar por escrito para su remisión a la Autoridad Laboral, que deberá inscribir el plan en registro público.</p>	

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

<p><b>■ LEY 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (PLANES DE IGUALDAD ADMINISTRACIONES PÚBLICAS)</b></p>	
<p>“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las <b>Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores</b>, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:</p> <p>a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.</p> <p>d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”</p>	<p><b>Artículo 62</b></p>
<p>“El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. <b>El plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos</b> en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.”</p>	<p><b>Artículo 64</b></p>
<p><b>■ LEY 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES</b></p>	
<p>“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad <b>se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores</b>, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”</p>	<p><b>Artículo 48</b></p>
<p>“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las <b>Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores</b>, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:</p> <p>a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.</p> <p>d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”</p>	<p><b>Artículo 62</b></p>

## ■ LEY 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

*“Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.*

*La realización de estas acciones **podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los organismos de igualdad.***

*Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.*

*A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.”*

**Artículo  
73**

## ■ RD 902/2020, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

*“1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*

*4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.*

*6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.”*

**Artículo  
5**

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

## ■ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

- Participación de la representación de las personas trabajadoras en la inspección y control de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que sean de observancia obligada por el empresario.
- Requerimiento a la empresa por parte de los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.
- Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo  
19 ET

### ■ LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

***“El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.”***

Artículo  
18.2

*“El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.  
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, **previo informe de los representantes de los trabajadores**, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.  
En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.”*

Artículo  
22.1

## ■ LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

“Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. **El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.**”

**1.** El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

**2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.”**

Artículo  
33

“En el ejercicio de las **competencias atribuidas a los delegados de prevención**, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

(...)

- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.”

Artículo  
36.2

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

<p><i>“Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.”</i></p>	<b>Artículo 36.3</b>
<p><i>“La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.”</i></p>	<b>Artículo 36.4</b>
<b>■ RD 488/1997, DE 14 DE ABRIL, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS AL TRABAJO CON EQUIPOS QUE INCLUYEN PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN</b>	
<p><i>“La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a que se refiere este Real Decreto se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.”</i></p>	<b>Artículo 6</b>
<b>■ REAL DECRETO 1993/1995, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE COLABORACIÓN DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	
<p><i>“1. Los empresarios asociados a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, habrán de proteger en ella a la totalidad de sus trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia, siempre que ésta se encuentre comprendida en el ámbito territorial de la Mutua. A estos efectos, se entenderá por centro de trabajo el definido como tal en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.</i></p> <p><i>2. De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de este Reglamento respecto al alcance de la cobertura que realizan en su colaboración con la Seguridad Social las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en los supuestos de incumplimiento por los empresarios asociados a las mismas de las obligaciones en materia de afiliación, de altas y bajas y de cotización, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 126 de la Ley General de la Seguridad Social, no pudiendo la Mutua proceder a la resolución o suspensión del convenio de asociación y estando obligada la entidad, por tanto, a hacerse cargo de las prestaciones económicas y sanitarias a que tengan derecho los trabajadores empleados por tales empresarios, sin perjuicio de las acciones legalmente previstas para el resarcimiento de los importes correspondientes.</i></p> <p><i>Corresponde a la mutua de que se trate la expedición de los partes médicos de baja, confirmación de baja y alta, así como la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción, en los procesos de incapacidad temporal derivados de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes a los trabajadores dependientes de las empresas asociadas comprendidos en el ámbito de la gestión de la mutua, en los términos establecidos en la normativa reguladora del régimen de la Seguridad Social aplicable.</i></p>	<b>Artículo 61</b>

**■ REAL DECRETO 1993/1995, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE COLABORACIÓN DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

<p><i>Asimismo, le corresponde acordar las sucesivas bajas, confirmación de baja y alta, expedidas en los procesos originados por las mismas patologías que causaron procesos derivados de las indicadas contingencias correspondientes a dichos trabajadores, en los términos y con el alcance antes mencionados, así como la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción.</i></p> <p><b>3. Los empresarios, al suscribir el correspondiente «documento de asociación», o en su caso el «documento de proposición de asociación», deberán entregar a la Mutua informe emitido al respecto por el comité de empresa o delegado de personal, salvo que no existieran dichos órganos de representación por no exigirlo la normativa aplicable.»</b></p>	<p><b>Artículo 61</b></p>
<p><i>“1. La Comisión de prestaciones especiales a que se refiere el artículo 32.4 tendrá a su cargo la concesión de los beneficios de la asistencia social que hayan de ser satisfechos por la mutua, con cargo a los créditos presupuestarios de cada ejercicio. La asistencia social consistirá en la concesión de los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones concretas de necesidad, se consideren precisos.</i></p> <p><i>Las prestaciones de asistencia social, de carácter potestativo claramente diferenciado de las prestaciones reglamentarias, pueden concederse a los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y a sus derechohabientes que, habiendo sufrido un accidente de trabajo o estando afectados por enfermedades profesionales, se encuentren en dichos estados o situaciones de necesidad.</i></p> <p><b>2. La Comisión de prestaciones especiales estará constituida por el número de miembros establecido en los estatutos, de los que la mitad corresponderá a representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas y la otra mitad a representantes de los empresarios asociados, designados por la Junta directiva. Su Presidente será elegido por la propia Comisión de entre sus miembros.</b></p> <p><b>La designación de los representantes de los trabajadores, que deberá recaer en trabajadores de las empresas asociadas, se hará por las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas en las provincias en las que radican las empresas asociadas, en términos proporcionales a los resultados obtenidos por aquéllas en dichas provincias. No podrán formar parte de la Comisión de Prestaciones Especiales las empresas o personas que formen parte de la Junta Directiva, la Comisión de Control y Seguimiento, la Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra Mutua.</b></p> <p><b>3. La Comisión de prestaciones especiales se reunirá para resolver sin demora los asuntos de su competencia, con la periodicidad que se indique en los estatutos de la Mutua.”</b></p>	<p><b>Artículo 67</b></p>

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

## ■ REAL DECRETO 1993/1995, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE COLABORACIÓN DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

*“1. Los empresarios que opten por formalizar la protección respecto de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de su personal con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán, asimismo, optar porque la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de ese mismo personal se lleve a efecto por la misma Mutua. Dicha opción, que deberá aceptarse obligatoriamente por la Mutua, comprenderá a la totalidad de los trabajadores de los centros de trabajo protegidos por la entidad.*

*2. La opción deberá realizarse por el empresario en el momento de formalizar el convenio de asociación con la Mutua, yendo unida a la vigencia del mismo, de modo que, conforme a lo establecido en el artículo 62 de este Reglamento, se mantendrá por un período de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por períodos anuales.*

*No obstante, respetando el período anual a que se alude en el párrafo anterior, el empresario podrá renunciar a esta cobertura por la Mutua sin que ello implique alterar sus restantes derechos y obligaciones como asociado a la entidad, a cuyo efecto cursará a la Mutua notificación, que deberá realizarse debidamente y con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento del convenio de asociación. Realizada esta renuncia, el empresario no podrá acogerse nuevamente a la cobertura por la Mutua de la prestación económica por incapacidad temporal por contingencias comunes de su personal, hasta el próximo vencimiento de su convenio de asociación, en cuyo momento podrá efectuar nueva comunicación al respecto a la entidad, también con una antelación mínima de un mes a la fecha de dicho vencimiento.*

*En todo caso, la responsabilidad mancomunada de los empresarios alcanzará también a las obligaciones que se hubiesen generado durante el período o períodos que hubiesen tenido cubierta esta prestación con la Mutua, según lo dispuesto en el artículo 8 de este Reglamento.*

*3. En el momento de formalizar esta cobertura con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el empresario deberá entregar a la entidad informe emitido al respecto por el comité de empresa o delegado de personal, salvo que no existieran dichos órganos por no exigirlo la normativa aplicable.”*

**Artículo  
69**

**■ REAL DECRETO 1993/1995, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE COLABORACIÓN DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

*“Cuando la constitución de una entidad o centro mancomunado o la adhesión a una entidad o centro ya constituidos tuviera alguna consecuencia en las relaciones laborales de los trabajadores de las mutuas partícipes, la adopción de las medidas relativas a los trabajadores requerirá el acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, la acreditación de las negociaciones efectuadas en orden a la obtención de dicho acuerdo.”*

**Artículo  
96**

*“Las mutuas que deseen constituir una entidad mancomunada deberán solicitar la oportuna autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, acompañando a su solicitud la siguiente documentación:*

- 1. Certificación de los acuerdos adoptados por las juntas generales extraordinarias de las mutuas promotoras para constituir la entidad mancomunada.*
- 2. Relación de las mutuas solicitantes, con expresión de los siguientes extremos por cada una de ellas:*
  - a) Centros sanitarios, administrativos y de control de la incapacidad temporal por contingencias comunes propios con los que cuenta la mutua, con indicación de su ubicación.*
  - b) Número de trabajadores de la mutua empleados en cada uno de sus centros.*
- 3. Estatutos cuya aprobación se solicite.*
- 4. Plan en el que se contemplen las previsiones en orden a la puesta en común de instrumentos, medios, instalaciones y servicios existentes adscritos a las mutuas partícipes, o que se pretendan constituir por la entidad mancomunada.*
- 5. Justificación de que las instalaciones y servicios resultantes de la puesta en común de medios serán suficientes y adecuados para garantizar el cumplimiento de los fines de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social de las mutuas partícipes y representarán una mayor eficacia en la utilización de los recursos públicos gestionados por ellas.*
- 6. Justificación, cuando proceda, del cumplimiento de lo establecido en el artículo 96.”*

**Artículo  
98**

# DERECHOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL)

*“1. La Junta General es el órgano de gobierno superior de la mutua y estará integrada por todos los empresarios asociados, por una representación de los trabajadores por cuenta propia adheridos en los términos que reglamentariamente se establezcan, y por un representante de los trabajadores dependientes de la mutua. Carecerán de derecho a voto aquellos empresarios asociados, así como los representantes de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no estén al corriente en el pago de las cotizaciones sociales.”*

**Artículo  
86.1**

*“1. La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la mutua. Estará compuesta por entre diez y veinte empresarios asociados, de los cuales el treinta por ciento corresponderá a aquellas empresas que cuenten con mayor número de trabajadores, determinadas con arreglo a los tramos que se establecerán reglamentariamente, y un trabajador por cuenta propia adherido, todos ellos designados por la Junta General. También formará parte el representante de los trabajadores mencionado en el artículo anterior.*

*El nombramiento como miembro de la Junta Directiva estará supeditado a la confirmación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a excepción del representante de los trabajadores, y entre sus miembros se designará al Presidente de la misma, que será el Presidente de la entidad.”*

**Artículo  
87.1**

*“1. La Comisión de Prestaciones Especiales será competente para la concesión de los beneficios derivados de la Reserva de Asistencia Social que tenga establecidos la mutua colaboradora con la Seguridad Social a favor de los trabajadores protegidos o adheridos y sus derechohabientes que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se encuentren en especial estado o situación de necesidad. Los beneficios serán potestativos e independientes de los comprendidos en la acción protectora de la Seguridad Social.*

*2. La Comisión estará integrada por el número de miembros que se establezca reglamentariamente, los cuales estarán distribuidos, por partes iguales, entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva; asimismo tendrán representación los trabajadores adheridos. El Presidente será designado por la Comisión entre sus miembros.”*

**Artículo  
90**





# **Materias reservadas a la negociación colectiva**



# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>11. Contratos formativos</b>	<p><b>Art. 11.2 m) y 11.3 i)</b> Determinación de la retribución de estos contratos (contratos en alternancia y de prácticas).</p> <p><b>Art. 11.3 e)</b> Determinación del periodo de prueba (contratos formativos para la obtención de la práctica profesional).</p> <p><b>Art. 11.3 c)</b> Determinación de su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar (contratos formativos para la obtención de la práctica profesional).</p> <p><b>Art. 11.4 e)</b> Determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de cobertura por este tipo de contrato (contratos en alternancia y de prácticas).</p>	Convenios colectivos
		Sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los de ámbito inferior
<b>NUEVOS DERECHOS</b>	<p><b>Art. 11.6.</b> Fijación de criterios y procedimientos tendentes a conseguir presencia equilibrada de hombres y mujeres.</p> <p><b>Art. 11.6.</b> Establecimiento de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.</p>	“La negociación colectiva”
<b>12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo</b>	<p><b>Art. 12.4 b)</b> Posibilidad de incrementar el número de interrupciones de jornada en el caso de que ésta sea partida.</p> <p><b>Art. 12.4 d)</b> Posibilidad de reconocer los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial de forma proporcional al tiempo trabajado.</p> <p><b>Art. 12.4 e)</b> Establecimiento de procedimientos para la conversión voluntaria de contratos a tiempo completo a contratos a tiempo parcial, o viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de personas trabajadoras a tiempo parcial.</p> <p><b>Art. 12.4 f)</b> Establecimiento de medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua.</p> <p><b>Art. 12.5 c)</b> Posibilidad de incremento del número de horas complementarias respecto de las establecidas en el ET.</p> <p><b>Art. 12.5 d)</b> Posibilidad de reducir el plazo de preaviso de realización de horas complementarias.</p> <p><b>Art. 12.5. g)</b> Posibilidad de ampliar las horas complementarias de aceptación voluntaria (en jornadas no inferiores a 10 horas semanales en cómputo anual).</p>	Convenios colectivos
	<p><b>Art. 12.7. e)</b> Posibilidad de establecer medidas de impulso para la celebración de contratos de relevo.</p>	“La negociación colectiva”

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NUEVOS DERECHOS RECOGIDOS EN LA REFORMA LABORAL		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
14. Periodo de prueba	Art. 14.1. Posibilidad de establecer la duración de los periodos de prueba.	Convenios colectivos
15. Duración del contrato de trabajo	Art. 15.6. Reconocimiento de derechos de forma proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando corresponda. Art. 15.7. Medios de información alternativos sobre la existencia de puestos permanentes de trabajo vacantes, en su caso. Art. 15.8. Establecimiento de medidas para facilitar el acceso a acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo.	
		Art. 15.2. Ampliación de duración máxima de los contratos de duración determinada (hasta un año).
<b>NUEVOS DERECHOS</b>	Art. 15.3. Determinación de plazo (inferior a tres meses) para la celebración de contrato de sustitución para la cobertura temporal de puestos de trabajo durante procesos de selección o promoción para su cobertura definitiva. Art. 15.8. Establecimiento de planes de reducción de la temporalidad, la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa y de porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos, así como el establecimiento de criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.	Convenios colectivos

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NUEVOS DERECHOS RECOGIDOS EN LA REFORMA LABORAL		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)</b>		
<b>NUEVOS DERECHOS</b>  16. Contrato fijo-discontinuo	<b>Art. 16.3.</b> Establecimiento de criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
	<b>Art. 16.4.</b> La determinación de un plazo máximo de inactividad entre subcontratas que permita la realización de contratos fijos-discontinuos por este motivo. <b>Art. 16.5.</b> El establecimiento de una bolsa sectorial de empleo. <b>Art. 16.5.</b> La posibilidad de celebración de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial (ya prevista en la redacción anterior). <b>Art. 16.5.</b> La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo. <b>Art. 16.5.</b> El establecimiento de un periodo mínimo de llamamiento anual. <b>Art. 16.5.</b> El establecimiento de una cuantía por fin de llamamiento, a abonar en caso de terminación de la actividad sin un nuevo llamamiento sin solución de continuidad.	Convenios colectivos sectoriales
	<b>Art. 16.7.</b> Establecimiento de procedimientos de formulación de solicitudes de conversión voluntaria para la cobertura de puestos vacantes de carácter fijo ordinario.	Convenio colectivo sectorial o, en su defecto, acuerdo de empresa
<b>■ LEY 14/1994 (EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL)</b>		
<b>NUEVOS DERECHOS</b> 10. Forma y duración	Referencias en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva.	Convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal
17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria	Posibilidad de establecer medios alternativos de información sobre la existencia de puestos vacantes a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal. Adopción de medidas adecuadas para facilitar el acceso de las personas trabajadoras cedidas por ETT a la formación de que dispongan las personas trabajadoras de las empresas usuarias.	La negociación colectiva

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<b>5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.</b>	Reconocimiento del derecho al trabajo a distancia. Condiciones de la reversibilidad.	“La negociación colectiva”
<b>7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.</b>	Establecimiento del contenido del acuerdo entre persona trabajadora y empresa. La Ley 10/2021 establece un contenido mínimo “sin perjuicio de la regulación recogida al respecto” en la negociación colectiva.	“Los convenios o acuerdos colectivos”
<b>8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.</b>	Establecimiento de mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias. Ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley. <i>“En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.”</i>	“Los convenios o acuerdos colectivos”
<b>11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.</b>	Establecimiento del inventario de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia.	“El convenio o acuerdo colectivo de aplicación”
<b>12. El derecho al abono y compensación de gastos.</b>	Establecimiento del mecanismo para la determinación y la compensación o abono de los gastos derivados del trabajo a distancia.	“Los convenios o acuerdos colectivos”
<b>13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.</b>	Posibilidad de establecer flexibilidad horaria.	“La negociación colectiva”

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>14. Derecho al registro horario adecuado.</b>	Referencia al sistema de registro horario (Art. 34.9 ET), que debe reflejar el tiempo que la persona trabajadora a distancia dedica a la prestación de servicios.	“La negociación colectiva”
<b>17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.</b>	Especificación de los términos dentro de los que las personas trabajadoras a distancia puedan hacer uso por motivos personales de los equipos puestos a disposición por las empresas.	“Los convenios o acuerdos colectivos”
<b>18. Derecho a la desconexión digital.</b>	Establecimiento de los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.	“Los convenios o acuerdos colectivos”
<b>19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.</b>	Establecimiento de las condiciones en que las personas trabajadoras a distancia ejerzan sus derechos colectivos.	“La negociación colectiva”
<b>21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.</b>	Establecimiento de las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos.	“La negociación colectiva”
<b>Disposición Adicional 1ª</b>	1. Identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.	“Los convenios o acuerdos colectivos”

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
Disposición Adicional 1ª	2. Regulación de una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.	“Los convenios o acuerdos colectivos”
Disposición Transitoria 1ª	Aplicación íntegra de la Ley a los convenios o acuerdos colectivos que regulasen previamente el trabajo a distancia <b>cuando estos pierdan su vigencia</b> . Si estos no prevén duración, la norma se aplicará íntegramente al año de su publicación en el BOE. Si se establece expresamente un plazo superior, tendrá que ser de un máximo de tres años.	

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
17. No discriminación en las relaciones laborales	<b>Art. 17.4.</b> Establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Establecimiento de este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.	“La negociación colectiva”

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>22. Sistema de clasificación profesional</b>	<p>Establecimiento de un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de grupos profesionales.</p> <p><b>Art. 9 RD 902/2020:</b> <i>“Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor”.</i></p>	Negociación colectiva o, en su defecto, acuerdos de empresa
<b>23. Promoción y formación profesional en el trabajo</b>	<p><b>Art. 23.2.</b> Establecimiento de los términos del ejercicio de los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo (art. 23.1 ET), con criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.</p> <p><b>Art. 23.3.</b> Establecimiento del modo de disfrute del permiso retribuido por formación profesional para el empleo.</p>	“La negociación colectiva”
<b>24. Ascensos</b>	<p><b>Art. 24.1.</b> Establecimiento de criterios de ascensos dentro del sistema de clasificación profesional.</p> <p>Se tendrá en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.</p>	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
<b>25. Promoción económica</b>	<p><b>Art. 25.1.</b> Establecimiento de los términos de la promoción económica de las personas trabajadoras.</p>	Convenios colectivos
<b>26. Del salario</b>	<p><b>Art. 26.3.</b> Determinación de la estructura del salario.</p> <p>Posibilidad de que los complementos salariales sean consolidables o no.</p>	“La negociación colectiva”
<b>29. Liquidación y pago</b>	<p><b>Art. 29.1</b> Determinación de la fecha y el lugar del pago.</p> <p>Establecimiento de modelo alternativo al recibo de salarios que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.</p>	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
<b>31. Gratificaciones extraordinarias</b>	<p>Determinación del mes de una de las gratificaciones extraordinarias (la que no es en Navidad).</p> <p>Determinación de la cuantía de las gratificaciones extraordinarias.</p> <p>Establecimiento de modelo alternativo al recibo de salarios que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.</p>	Convenios colectivos

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
34. Jornada	<b>Art. 34.1.</b> Establecimiento de la duración de la jornada de trabajo.	“Los convenios colectivos”
	<b>Art. 34.2.</b> Establecimiento de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Método de compensación de diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la legal o pactada.	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
	<b>Art. 34.3.</b> Establecimiento de distribución alternativa del tiempo de trabajo diario (a la máxima de nueve horas), respetando en todo caso el descanso entre jornadas.	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
	<b>Art. 34.4.</b> Consideración como tiempo efectivo de trabajo el periodo de descanso establecido para jornadas diarias continuadas.	“Los convenios colectivos”
	<b>Art. 34.8.</b> Sobre las solicitudes de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.	“La negociación colectiva”
	<b>Art. 34.9.</b> Organización y documentación del registro diario de jornada.	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
35. Horas extraordinarias	<b>Art. 35.1.</b> Determinación de la cuantía de abono de las horas extraordinarias. <b>Art. 35.4.</b> Posibilidad de realización obligatoria de horas extraordinarias.	Convenios colectivos

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo</b>	<b>Art. 36.2.</b> Determinación de la retribución específica del trabajo nocturno, salvo que éste lo sea por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación por descansos.	“La negociación colectiva”
<b>37. Descanso semanal, fiestas y permisos</b>	<b>Art. 37.3. d)</b> Determinación de un periodo de ausencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como de su compensación económica. <b>Art. 37.3. e)</b> Establecimiento de régimen de permisos retribuidos para realizar funciones sindicales o de representación del personal. <b>Art. 37.4.</b> Posibilidad de acumular en jornadas completas el tiempo de ausencia por lactancia.	“La negociación colectiva”
	<b>Art. 37.6.</b> Posibilidad de acumular en jornadas completas la reducción de jornada por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.	Convenios colectivos
	<b>Art. 37.8.</b> Establecimiento de la forma en que las personas víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo pueden reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a una asistencia social integral.	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
<b>38. Vacaciones anuales</b>	<b>Art. 38.1.</b> Determinación del periodo de vacaciones anuales. <b>Art. 38.2.</b> Posibilidad de determinar el periodo concreto de disfrute.	Convenios colectivos

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
39. Movilidad funcional	<b>Art. 39.2.</b> Se podrán establecer periodos distintos a los dispuestos por este artículo para reclamar la cobertura de vacantes.	“La negociación colectiva”
	<b>Art. 39.4.</b> Establecimiento de reglas alternativas a la modificación sustancial de condiciones de trabajo respecto de la movilidad funcional, cuando ésta exceda lo dispuesto en el art. 39 ET.	Convenio colectivo
40. Movilidad geográfica	<b>Art. 40.1.</b> Establecimiento de límites mínimos de compensación de gastos en caso de traslado.	Los convenios colectivos
	<b>Art. 40.7.</b> Establecimiento de prioridades de permanencia a favor de colectivos de personas trabajadoras (por ejemplo, con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad), en caso de traslados.	Convenio colectivo
42. Sub-contratación de obras y servicios	<b>Art. 42.8.</b> En el caso de que la empresa principal y las subcontratadas compartan centro de trabajo de forma habitual, regular la capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario.	Los convenios colectivos
	<b>Art. 42.6.</b> Aplicación de convenio colectivo para las empresas contratistas y subcontratistas.	Convenios colectivos sectoriales
<b>LA REFORMA LABORAL ESTABLECE QUE LOS CONVENIOS SECTORIALES (CONFORME AL TÍTULO III DEL ET) DETERMINEN EL CONVENIO DE APLICACIÓN EN LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS</b>		
44. La sucesión de empresa	<b>Art. 44.4.</b> “Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.”	Convenio colectivo

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>Subrogación empresarial</b>	Los convenios colectivos sectoriales pueden establecer garantías de empleo a través de la imposición de la obligación de subrogación de las personas trabajadoras en caso de sucesión de contratistas no contemplada en el art. 44 ET.	Directiva 2001/23 CE. Ejemplo, <b>STS 3545/2018, de 27 de septiembre de 2018 (fundamento de derecho quinto)</b>
<b>46. Excedencias</b>	<b>Art. 46.3.</b> Posibilidad de incrementar la duración de la excedencia para atender a familiares por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad. <b>Art. 46.6.</b> Posibilidad de extender la situación de excedencia a otros supuestos.	“La negociación colectiva”
<b>48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</b>	<b>Art. 48.4. y 48.5.</b> Establecimiento de los términos en los que la persona trabajadora debe comunicar a la empresa el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad y adopción.	Los convenios colectivos
<b>49. Extinción del contrato</b>	<b>Art. 49.1. c)</b> Posibilidad de incrementar la indemnización en caso de expiración de contratos temporales (exceptuando formativos y de interinidad).	“La normativa específica”
	<b>Art. 49.1. d)</b> Determinación del preaviso de extinción por dimisión de la persona trabajadora.	Los convenios colectivos
<b>51. Despido colectivo</b>	<b>Art. 51.5.</b> Establecimiento de prioridades de permanencia a favor de colectivos de personas trabajadoras (por ejemplo, con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad), en caso de despido colectivo.	Convenio colectivo
<b>55. Despido disciplinario</b>	<b>Art. 55.1.</b> Establecimiento de exigencias formales adicionales para el despido.	Convenio colectivo
<b>58. Faltas y sanciones de los trabajadores</b>	<b>Art. 58.1.</b> Establecimiento de la graduación de faltas y sanciones.	Convenio colectivo
<b>63. Comités de empresa</b>	<b>Art. 63.3.</b> Comités intercentros: Posibilidad de constituir y dotar de funciones.	Convenio colectivo

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
64. Derechos de información y consulta y competencias	<p><b>Art. 64. 7. b)</b> Se regula la posibilidad de que los convenios colectivos contengan obras sociales en beneficio de las personas trabajadoras y sus familiares, en cuya gestión participaría el comité de empresa.</p> <p><b>Art. 64.7. c)</b> Se regula la posibilidad de contemplar medidas de mantenimiento e incremento de la productividad, así como de sostenibilidad ambiental de la empresa.</p>	Los convenios colectivos
	<p><b>Art. 64.9.</b> Se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.</p>	Los convenios colectivos
67. Promoción EESS y mandato electoral	<p><b>Art. 67.1.</b> Posibilidad de acomodar la representación de las personas trabajadoras a disminuciones de plantilla que pudieran tener lugar en la empresa.</p>	Los convenios colectivos
68. Garantías (órganos de representación)	Posibilidad de pacto de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.	Convenio colectivo
69. Elección (órganos de representación)	<p><b>Art. 69.2.</b> Posibilidad de pactar un plazo inferior de antigüedad al dispuesto por el ET, respecto a la condición de electores o elegibles, por movilidad del personal.</p>	Convenio colectivo
71. Elección para el comité de empresa	<p><b>Art. 71.1.</b> Posibilidad de establecer un tercer colegio electoral en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o la empresa.</p>	Convenio colectivo
91. Aplicación e interpretación del convenio	<p><b>Art. 91.2.</b> Posibilidad de establecer procedimientos para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.</p>	Convenios colectivos, acuerdos interprofesionales y acuerdos sobre materias concretas
■ REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013 (LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL)		
42. Cuota de reserva puestos de trabajo para personas con discapacidad	Posibilidad de que las empresas queden exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.	Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## IGUALDAD (LEY 37/007, RD 901/2020 Y RD 902/2020)

### ■ LEY 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva</b>	<i>“Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.</i>	“La negociación colectiva”
<b>45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad</b>	Posibilidad de establecer la obligatoriedad de negociar y aplicar un plan de igualdad en el ámbito del convenio.	El convenio colectivo
<b>64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella</b>	Determinación de la forma de negociación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.	“La negociación colectiva”

### ■ RD 901/2020, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

<b>4. Plazo para llevar a cabo la negociación</b>	Establecer mejoras respecto de los plazos establecidos en el RD.	Los convenios colectivos
---	--	--------------------------

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ RD 902/2020, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<p><b>3. Principio de transparencia retributiva</b></p>	<p><i>“1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. (...) 3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.”</i></p>	<p>Los convenios colectivos</p>
<p><b>4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor</b></p>	<p><i>“1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. 2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes: a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.”</i></p>	<p>Los convenios colectivos</p>

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
<b>■ RD LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
ARTÍCULO	MATERIA
<b>2. Objeto y carácter de la norma</b>	<p><i>“2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.”</i></p>
<b>35. Delegados de prevención</b>	<p><i>“4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.</i></p> <p><i>Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</i></p> <p><i>Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.”</i></p>
<b>■ RD 488/1997, DE 14 DE ABRIL, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS AL TRABAJO CON EQUIPOS QUE INCLUYEN PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN</b>	
<b>3. Obligaciones generales del empresario</b>	<p><i>“3. Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente.</i></p> <p><i>4. En los convenios colectivos podrá acordarse la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pausas a que se refiere el apartado anterior.”</i></p>

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ■ ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)

ARTÍCULO	MATERIA
<b>31. Principios generales</b>	<p><i>“1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.</i></p> <p><i>2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.</i></p> <p><i>3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.</i></p> <p><i>4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.</i></p> <p><i>5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.</i></p> <p><i>6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.</i></p> <p><i>7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.</i></p> <p><i>8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.”</i></p>
<b>Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral</b>	<p><i>“1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.</i></p> <p><i>2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.</i></p> <p><i>En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.</i></p> <p><i>A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.”</i></p>

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ■ ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)

ARTÍCULO	MATERIA
<p><b>Artículo 33. Negociación colectiva</b></p>	<p><i>“1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.</i></p> <p><i>A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.</i></p> <p><i>2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.”</i></p>
<p><b>Artículo 37. Materias objeto de negociación</b></p>	<p><i>“1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.</i></li> <li><i>b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.</i></li> <li><i>c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.</i></li> <li><i>d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.</i></li> <li><i>e) Los planes de Previsión Social Complementaria.</i></li> <li><i>f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.</i></li> <li><i>g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.</i></li> <li><i>h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.</i></li> <li><i>i) Los criterios generales de acción social.</i></li> <li><i>j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.</i></li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>(Continúa en pág. siguiente)</i></p>

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)	
ARTÍCULO	MATERIA
<p><b>Artículo 37.</b> Materias objeto de negociación</p>	<p><i>k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.</i></p> <p><i>l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.</i></p> <p><i>m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.</i></p> <p><i>“2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:</i></p> <p><i>a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.</i></p> <p><i>Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.</i></p> <p><i>b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.</i></p> <p><i>c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.</i></p> <p><i>d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.</i></p> <p><i>e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.”</i></p>
<p><b>Artículo 38.</b> Pactos y acuerdos</p>	<p><i>“1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.</i></p> <p><i>2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.</i></p> <p><i>3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.</i></p> <p><i>Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.</i></p>

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<span style="font-size: 1.2em;">■</span> ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)	
ARTÍCULO	MATERIA
<p><b>Artículo 38. Pactos y acuerdos</b></p>	<p><i>Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.</i></p> <p><b>4.</b> <i>Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.</i></p> <p><b>5.</b> <i>Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.</i></p> <p><b>6.</b> <i>Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.</i></p> <p><b>7.</b> <i>En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.</i></p> <p><b>8.</b> <i>Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.</i></p> <p><b>9.</b> <i>Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.</i></p> <p><b>10.</b> <i>Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.</i></p> <p><i>En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>(Continua en pág. siguiente)</i></p>

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<b>■ ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)</b>	
ARTÍCULO	MATERIA
<b>Artículo 38. Pactos y acuerdos</b>	<p><i>A efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.</i></p> <p><b>11.</b> <i>Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.</i></p> <p><b>12.</b> <i>La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.</i></p> <p><b>13.</b> <i>Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.”</i></p>
<b>Art. 83. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral</b>	<p><i>“La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.”</i></p>
<b>Art. 92. Situaciones del personal laboral</b>	<p><i>“El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.”</i></p>
<b>Disp. Adicional 7ª. Planes de Igualdad</b>	<p><b>“1.</b> <i>Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</i></p> <p><b>2.</b> <i>Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”</i></p>

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ LEY ORGÁNICA 3/2018, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES (LOPDGDD)		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral</b>	Establecimiento de las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, atendiendo a la naturaleza de la relación laboral, potenciando el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal.	“La negociación colectiva”
<b>91. Derechos digitales en la negociación colectiva</b>	Establecimiento de garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.	Los convenios colectivos
■ REAL DECRETO 1561/1995, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>2. Regímenes de descanso alternativos</b>	Se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo, se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.	Los convenios colectivos
<b>3. Tiempo de trabajo y descanso de los empleados de fincas urbanas</b>	Posibilidad de disfrutar cada día de trabajo, y dentro de las horas de servicio, de uno o varios períodos de descanso, de manera que el tiempo de trabajo efectivo no exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida con carácter general en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.	Convenio colectivo
<b>5. Tiempo de trabajo y descanso en las labores agrícolas, forestales y pecuarias</b>	Establecimiento de distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias.	Los convenios colectivos

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ REAL DECRETO 1561/1995, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>6. Descanso semanal en el comercio y la hostelería</b>	Acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana en las actividades de comercio y hostelería.	Convenio colectivo
<b>7. Reglas especiales para actividades de temporada en la hostelería</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acumulación del medio día de descanso a que se refiere el artículo anterior en períodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses.</li> <li>2. Acordar la reducción a diez horas del descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y su compensación de forma acumulada.</li> </ol>	Convenio colectivo
<b>8. Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia (Transportes y trabajo en el mar)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8.1. Determinación en cada caso de los supuestos concretos considerables como tiempo de presencia.</li> <li>8.3. Establecimiento de criterios de distribución de los tiempos de presencia.</li> </ol>	Los convenios colectivos
<b>10.4 Tiempo de trabajo en los transportes por carretera</b>	<b>b)</b> Determinación de los periodos de espera en fronteras o causados por prohibiciones de circular.	Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal
<b>10.4 Tiempo de trabajo en los transportes por carretera</b>	<b>c)</b> Determinación del conocimiento de antemano de los periodos de espera de carga o de descarga.	Convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ REAL DECRETO 1561/1995, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>10.5 Tiempo de trabajo en los transportes por carretera</b>	Tiempos de presencia: establecimiento de criterios de cómputo en los supuestos de acompañamiento de vehículos en transbordador o tren, espera en frontera, prohibiciones para circular y periodos de descanso durante la conducción. Posibilidad de ampliar a dos meses el periodo de referencia para el cálculo de las horas semanales de presencia.	Convenios colectivos de ámbito estatal
<b>13. Tiempo de trabajo y descanso en el transporte ferroviario</b>	Identificación de los servicios en estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos, directamente relacionados con la circulación, y el de estaciones comprendidas en el control de tráfico centralizado, o bien de vigilancia y custodia, incluida la vigilancia en un punto fijo, a efectos de aplicar las disposiciones sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia, adaptándolos a las modificaciones derivadas de las innovaciones tecnológicas en el transporte ferroviario. Determinación del tiempo de trabajo efectivo diario en los trenes de largo recorrido por razones de fuerza mayor o necesidades de la explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación del tráfico ferroviario. Reducción del descanso entre jornadas fuera de la residencia de los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos.	Los convenios colectivos
<b>14. Tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo</b>	Determinación de lo dispuesto en el RD sobre tiempo de trabajo efectivo, supuestos de tiempo de presencia, descanso entre jornadas y descanso semanal. Distribución de la jornada de trabajo anual.	Convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras
<b>14 bis. Tiempo de trabajo y descanso personal aeronáutico de tierra</b>	Determinación de lo dispuesto en el RD sobre tiempo de trabajo efectivo, supuestos de tiempo de presencia, descanso entre jornadas y descanso semanal.	Convenio colectivo
<b>16. Tiempo de trabajo en el mar</b>	Establecimiento de liquidación de las horas extraordinarias en las embarcaciones dedicadas a la pesca.	Convenio colectivo

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ■ REAL DECRETO 1561/1995, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>14. Tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo</b>	Determinación de lo dispuesto en el RD sobre tiempo de trabajo efectivo, supuestos de tiempo de presencia, descanso entre jornadas y descanso semanal. Distribución de la jornada de trabajo anual.	Convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras
<b>14 bis. Tiempo de trabajo y descanso personal aeronáutico de tierra</b>	Determinación de lo dispuesto en el RD sobre tiempo de trabajo efectivo, supuestos de tiempo de presencia, descanso entre jornadas y descanso semanal.	Convenio colectivo
<b>16. Tiempo de trabajo en el mar</b>	Establecimiento de liquidación de las horas extraordinarias en las embarcaciones dedicadas a la pesca.	Convenio colectivo
<b>17. Descanso entre jornadas (Trabajo en el mar)</b>	Marina mercante: Se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de, al menos, seis horas ininterrumpidas. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas. Embarcaciones de pesca: Se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas. Con carácter general: Podrá acordarse la ampliación del periodo de referencia para el cómputo del descanso semanal de día y medio hasta un máximo de ciento ochenta días.	Convenio colectivo
<b>18. Descanso semanal (Trabajo en el mar)</b>	Acumulación del disfrute de los días pendientes de descanso al finalizar cada periodo de embarque. Posibilidad de compensar económicamente, como horas extraordinarias, hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados.	Convenio colectivo
<b>21 trabajos en condiciones especiales de aislamiento y lejanía</b>	Adaptar las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores a las necesidades específicas de aquellas actividades no relacionadas en otras secciones de este capítulo caracterizadas, bien por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, bien por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, computándose los descansos entre jornadas y semanal por periodos que no excedan las ocho semanas.	Convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras

# MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<b>■ REAL DECRETO 1561/1995, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO</b>		
ARTÍCULO	MATERIA	ÁMBITO CONVENCIONAL
<b>22. Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas</b>	Posibilidad de establecer para las actividades a que se refiere este artículo un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.	Convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras
<b>24. Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo</b>	Referido a las faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o que se llevan a cabo en circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, se podrá acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas.	Convenio colectivo
<b>25. Jornada de trabajo en interior de las minas</b>	Posibilidad de establecer módulos para la determinación de la jornada distintos del semanal. Posibilidad de establecer un sistema alternativo de cómputo de jornada efectiva diaria al del RD.	La negociación colectiva
<b>28. Horas extras (Trabajo interior en minas)</b>	Definición de supuestos de carácter estructural derivados de la actividad que permitan la realización de horas extraordinarias.	Convenio colectivo
<b>32. Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos</b>	Posibilidad de ampliar el período de referencia de cuatro meses hasta seis meses en el que no se podrán superar las ocho horas diarias de trabajo efectivo en los supuestos de ampliación de jornada regulados entre los artículos 3 y 22 de este RD.	Convenio colectivo
<b>33. Jornada máxima de los trabajadores nocturnos en trabajos con riesgos especiales o tensiones importantes</b>	Definición de trabajos con riesgos especiales o tensiones importantes, a los efectos de la jornada de trabajo diaria máxima.	Convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras





