CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL
15
BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Materias regulables por Convenio Colectivo

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

A.- INTRODUCCIÓN:

Al inicio de toda negociación de un Convenio Colectivo hay que elaborar una propuesta reivindicativa sobre la que trabajar a lo largo de la negociación. Para la elaboración de esta propuesta es necesario conocer las cuestiones que la propia legislación laboral remite a su regulación o ampliación por Convenio Colectivo.

A modo de guía vamos a establecer una relación de todas aquellas materias que, según la Ley, son susceptibles de regulación por Convenio Colectivo, indicando cuales de ellas requieren una regulación completa por medio de Convenio y cuales permiten la mejora por convenio de los mínimos establecidos por Ley.

Así mismo hay una serie de materias, que también se relacionan, en las que en ausencia de pacto en Convenio Colectivo, puede operar el pacto individual, por lo que será conveniente tenerlas en cuenta a hora de la negociación.

B.- MATERIAS REGULABLES POR CONVENIO

1.- Contratación temporal:

La mayor parte de las materias se centran en las modalidades de contratación en prácticas y aprendizaje, aunque también se contempla la posibilidad de negociación en otros tipos de contrato.

a) Contratos en prácticas:

☑ Posibilidad de determinar una duración distinta en este tipo de contratos, pero siempre respetando los límites tanto mínimos como máximos que establece el art. 11 del E.TT. (Mínimo de seis meses y máximo de 2 años).

☑ Fijación de los periodos de prueba en este tipo de contratos, en ausencia de acuerdo el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados de grado medio ni a dos meses para titulados superiores. Teniendo en cuenta que al convertir este tipo de contratos en indefinidos no se puede pactar un nuevo periodo de prueba, es conveniente no incluir en Convenio periodos de prueba superiores a estos límites, procurando siempre pactar periodos inferiores.

☑ Retribución. En ausencia de pacto la retribución será del 60% durante el primer año y del 75% durante el segundo, de la retribución fijada en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Es conveniente recoger en las tablas salariales del Convenio las retribuciones de estos trabajadores que mejoren el porcentaje mínimo que establece la Ley.

☑ Régimen de prórrogas: El Real Decreto 2317/93 que regula este tipo de contratos establece que solamente se podrán realizar dos prórrogas al contrato inicial, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de dos años de contrato. Por Convenio Colectivo se podrá modificar este número de prórrogas, aunque, al no poder variarse la duración total, no tiene demasiada importancia, pero en todo caso puede resultar positivo limitar el número de prórrogas a una, con lo que se conseguirá dar algo mas de estabilidad en el empleo al trabajador.

b) Contratos de aprendizaje:

☑ Modificación de la duración de estos contratos: Solo puede operar esta modificación en los Convenios de ámbito sectorial, atendiendo a las características especiales del sector o del puesto de trabajo concreto, permitiendo la variación incluso de los límites mínimo y máximo que fija la Ley.

☑ Determinación del régimen de formación teórica de los aprendices: Es importante introducir en la negociación del Convenio los mecanismos para llevar a cabo esta formación, para los que la Ley establece como único requisito que su duración no sea inferior al 15 % de la jornada laboral. La importancia de la inclusión en Convenio de este tema radica en que a falta de regulación por convenio, se podrá establecer en el propio contrato de trabajo individual, con lo que se producirá una práctica imposibilidad de control de su cumplimiento por parte de la representación sindical.

☑ Retribución: Será la fijada en Convenio sin que puede ser inferior al 70, 80 y 96 % del salario mínimo interprofesional para el primer, segundo o tercer año respectivamente.

☑ Régimen de prórrogas: Es exactamente igual que para los contratos en prácticas, por lo que vale lo dicho para estos anteriormente.

c) Otros tipos de contrato:

☑ Determinación de la forma de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos: Es importante establecer este mecanismo en aquellos Convenios Colectivos que afecten a trabajadores con este tipo de contratos, ya que esta regulación servirá como base para las posibles reclamaciones posteriores que deban realizar los trabajadores en caso de que la empresa no les llame para trabajar cuando les corresponda.

☑ Alcance del contrato por obra o servicio determinado: El Convenio Colectivo podrá delimitar los trabajos o tareas susceptibles de ser cubiertos con este tipo de contrato, es una forma de limitar el uso indiscriminado de esta modalidad de contratación estableciendo los casos concretos en que se puede utilizar. Un ejemplo claro en esta materia lo constituye el Convenio Colectivo de Construcción.

☑ Ampliación de los periodos de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción: Solo se permite mediante convenio de ámbito sectorial y cuando lo exija la naturaleza estacional de la actividad de que se trate, permitiendo ampliar tanto la duración máxima como el periodo de cómputo.

La regla general es de una duración máxima de seis meses en un periodo de un año.

d) En cualquier modalidad de contratación:

☑ Fijación de los periodos de prueba: Se establece por escrito en el propio contrato de trabajo, pero siempre respetando los mínimos que se fijen por Convenio Colectivo o en su defecto los establecido en el art. 14 del E.TT.

Es importante intentar fijar por Convenio periodos de prueba inferiores a los que establece el E.TT., ya que durante este periodo de prueba el contrato se puede rescindir en cualquier momento por la propia voluntad del empresario

☑ Cláusula de no discriminación: Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos o pactos individuales que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o a sus acuerdos, vínculo de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del estado español.

☑ Dirección y control de la actividad laboral: El trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario en el ejercicio de sus funciones de dirección, y, en su defecto, por los usos y costumbres.

2.- Promoción en el trabajo y clasificación profesional:

a) Clasificación profesional:

Se fijará por convenio colectivo o en su defecto mediante pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

> *(Este tema será probablemente el caballo de batalla de la próxima negociación colectiva, ya que con la derogación de las antiguas Ordenanzas Laborales que contenían la mayor parte de las clasificaciones de categorías, la patronal intentará introducir nuevas clasificaciones mucho más flexibles, mediante el establecimiento de los grupos profesionales, que les permitan una mayor movilidad funcional sin necesidad de acudir a los mecanismos del art. 39 del E.TT.)*

Por ello es muy importante hacer un estudio serio de la empresa o sector en el que se valla a negociar, con el objeto de **presentar una propuesta de clasificación profesional que no limite los derechos adquiridos de los trabajadores y, al menos, respete sus actuales condiciones de trabajo,** pero adaptada a los medios técnicos existentes en la actualidad, ya que hay que reconocer que la mayor parte de las clasificaciones profesionales recogidas en las actuales Ordenanzas están totalmente caducas.

b) Contenido de la prestación:

Por Convenio Colectivo se establecerán los grupos profesionales y las categorías que los forman, incluyendo los niveles retributivos a que pertenece cada categoría, así como el contenido de la prestación laboral de las mismas. Dejándose la adscripción de los trabajadores a dichos grupos profesionales o categorías al pacto individual mediante su inclusión en las cláusulas del Contrato de trabajo.

También se podrán pactar polivalencias funcionales o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o nieves. No especifica el E.TT. si este pacto debe ser colectivo o individual, por lo que hay que entender que valdría cualquier tipo de pacto en ese sentido.

c) Formación profesional:

El art. 23 del E.TT. establece como mínimo de derecho necesario el derecho de los trabajadores a los permisos para asistencia a exámenes y a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación, pero es necesaria la regulación por Convenio Colectivo de los términos concretos en que se tienen que ejercer estos derechos.

d) Promoción económica:

El art. 25 del E.TT. establece la posibilidad de introducir en Convenio Colectivo o en el propio contrato de trabajo el derecho a una prestación económica en compensación por la antigüedad. En este precepto se basará la patronal para intentar suprimir de los convenios el concepto salarial de antigüedad, otro de los caballos de batalla de la patronal en esta próxima negociación colectiva.

No podemos entrar en este discurso, ya que supondría renunciar a un derecho adquirido que por Ley nos corresponde. Al tratarse de un derecho adquirido solo puede suprimirse si en el Convenio Colectivo se elimina expresamente, entendiéndose que su eliminación sirve como compensación de otras mejoras introducidas en el mismo convenio.

3.- Salario:

a) Estructura del salario:

Se puede regular por Convenio Colectivo o por pacto individual toda la estructura del salario, y en especial en cuanto a los complementos personales y de centro de trabajo, determinando su carácter consolidable o no.

b) Liquidación y pago:

Desaparece como tal el modelo oficial de recibo de salarios, estableciendose por Ley solamente la información mínima que debe contener y remitiendo la elección del modelo a utilizar al Convenio Colectivo o pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

c) Gratificaciones extraordinarias:

El E.TT. establece dos gratificaciones extraordinarias al año, debiendo abonarse una de ellas obligatoriamente durante las festividades de Navidad, dejandose la fecha de abono de la segunda a su fijación por Convenio Colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La cuantía de ambas gratificaciones se fijará por Convenio Colectivo, pudiendo igualmente establecerse por Convenio el prorrateo a lo largo de las doce mensualidades de la cuantía correspondiente a las gratificaciones extraordinarias.

4.- Jornada de trabajo:

a) Duración de la jornada:

☑ La duración de la jornada laboral será la que se fije en Convenio Colectivo o contrato individual, con el límite de 40 horas semanales en cómputo anual establecido en el art. 34 del E.TT.

☑ Por convenio colectivo o pacto entre la empresa y los representantes sindicales se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año, manteniendo el promedio de las 40 horas semanales, e incluso suprimir el límite máximo de nueve horas diarias, pero respetando en todo caso el periodo mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas.

☑ Es necesario fijar por convenio colectivo que el tiempo de bocadillo (al menos 15 minutos) se considere como de trabajo efectivo, ya que de no recogerlo no computará como tal, aunque también puede recogerse mediante pacto individual.

☑ Es materia de negociación colectiva la determinación de lo que se debe considerar como tiempo de presencia en los colectivos afectados por el R.D. 1561 de regulación de las jornadas especiales.

☑ En aquellas empresas en las que, por sus características, los trabajadores deban cubrir las 24 horas del día y los 365 días al año, es conveniente incluir en la negociación colectiva la definición de los horarios de trabajo y el mecanismo para establecer los correspondientes turnos, dejándolo lo más atado posible para evitar la imposición posterior por parte de la empresa de horarios de trabajo atípicos y de complicado cumplimiento por parte de los trabajadores.

b) Horas extraordinarias:

☑ Se determinará por Convenio Colectivo la retribución correspondiente a las horas extraordinarias, estableciendo el E.TT. que esta cuantía nunca puede ser inferior al valor de la hora normal.

Es importante conseguir una retribución de horas extraordinarias lo más alta posible, ya que encareciendo su valor podemos conseguir que no sea interesante para la empresa su realización.

☑ También por convenio colectivo se determinarán los casos concretos en los que la realización de horas extraordinarias deban ser consideradas como estructurales, es importante establecer una relación lo más concreta posible para evitar posteriores divergencias interpretativas.

☑ Por Convenio Colectivo o Pacto Individual se podrá regular el abono o compensación con descansos de las horas extraordinarias, teniendo en cuenta que en ausencia de pacto será obligatoria la compensación, pero es aconsejable atarlo en el Convenio para evitar pactos individuales que opten por el abono.

☑ También por Convenio Colectivo y lo que es mas grave, en el propio contrato de trabajo individual se pueden introducir cláusulas que contemplen la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias dentro de los límites legales, es importante recoger en el Convenio la voluntariedad de la realización de horas extraordinarias, para evitar la utilización de estas cláusulas contractuales.

c) Trabajo nocturno:

☑ Por convenio Colectivo se establecerá la retribución de la jornada nocturna o su compensación por periodos de descanso, pero no se establece en el E.TT. ningún tipo de límite.

☑ El R.D. 1561 de regulación de las jornadas especiales establece la posibilidad de realizar horas extraordinarias en periodo nocturno para determinados colectivos, pero siempre que la jornada no supere las 8 horas diarias de media en un periodo de cómputo de 4 meses, periodo que se puede ampliar a 6 meses por Convenio Colectivo.

d) Permisos y vacaciones:

☑ De todos los permisos retribuidos contenidos en el art. 37.3 del E.TT. solo se hace referencia a la negociación colectiva en el caso de los permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en el que se remite al Convenio Colectivo para la fijación de su duración y compensación económica.

☑ En cuanto a las vacaciones se establece una duración mínima de 30 días naturales, permitiendo su ampliación por Convenio Colectivo o incluso mediante el Contrato de Trabajo.

La distribución de las vacaciones se realizará mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador, pero siempre respetando lo que establezca el Convenio Colectivo.

5.- Movilidad:

a) Movilidad funcional:

Se establecerán por Convenio Colectivo los límites que van a operar en la aplicación de la movilidad funcional y en la clasificación profesional, pudiendo introducirse en el Contrato de trabajo cláusulas que determinen el alcance de la movilidad funcional para cada trabajador en concreto, pero siempre respetando dichos límites.

b) Movilidad geográfica:

☑ Posibilidad de establecer por convenio colectivo todos aquellos aspectos que sobre movilidad geográfica no se encuentran convenientemente regulados en el art. 40 del E.TT. o que resulten más beneficiosos para los trabajadores.

☑ Este artículo hace referencia expresa al Convenio Colectivo para establecer las compensaciones económicas por gastos derivados de traslados forzosos.

c) Modificación sustancial de condiciones de trabajo:

Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a situaciones reguladas por convenio colectivo estatutario solamente se podrán producir mediante acuerdo en un nuevo Convenio Colectivo o por acuerdo entre la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores.

6.- Suspensión y extinción del contrato de trabajo:

a) Excedencias:

Podrá fijarse por Convenio Colectivo la extensión de la excedencia a otros supuestos diferentes a los establecidos en el E.TT., con el régimen y los efectos que se prevean en el propio Convenio.

b) Extinción por dimisión del trabajador:

Legalmente el plazo de preaviso es de 15 días, pero puede fijarse por Convenio Colectivo el establecimiento de cualquier otro tipo de plazo, incluso su supresión.

c) Despido:

La única materia regulable por convenio colectivo en el tema del despido es la posible ampliación de los requisitos formales exigibles en los despidos disciplinarios.

Es importante destacar que no existe legalmente la posibilidad de negociar en Convenio Colectivo la determinación de las causas motivadoras del despido por causas objetivas ni indemnizaciones inferiores a las establecidas en el E.TT., por mucho que la patronal intente engañar a la opinión pública.

d) Faltas y sanciones de los trabajadores:

Se podrá fijar por Convenio Colectivo la graduación de las faltas y sanciones que afectan a los trabajadores, así como los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos sancionadores, respetando en todo caso los mínimos legales.

7.- Elecciones a representantes y derechos sindicales:

☑ Por convenio colectivo se podrán prever los mecanismos necesarios para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. Este es un tema que hay que tratar de evitar, con el objeto de asegurar el mantenimiento de la representación elegida en su momento independientemente de que se produzcan disminuciones de plantilla.

☑ Reducción de la antigüedad mínima en la empresa que se exige a los trabajadores para tener la condición de elegibles, solamente en aquellas actividades caracterizadas por una gran movilidad de personal, con un límite de tres meses.

☑ Posibilidad de establecer por convenio colectivo un tercer colegio electoral además de los dos que establece la Ley.

☑ Por Convenio Colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá ampliar el número de delegados a elegir por encima de la escala que establece el art. 10.2 de la L.O.L.S.

☑ La constitución y funcionamiento del Comité Intercentros debe hacerse necesariamente por Convenio Colectivo.

☑ Se podrá regular por Convenio Colectivo la participación de los Representantes de los Trabajadores en la gestión de obras sociales realizadas por la empresa en beneficio de sus trabajadores.

☑ También en Convenio Colectivo se podrán establecer los mecanismos necesarios para disponer la acumulación de horas sindicales entre los diferentes miembros del Comité de Empresa, así como entre los Delegados de Personal.

☑ Por último indicar que todo lo relativo a derechos sindicales se puede mejorar por Convenio Colectivo, al tratarse de normas de derecho necesario mínimo indisponible.

8.- Prevención de riesgos laborales:

La Ley de Prevención de Riegos tiene carácter de derecho necesario mínimo indisponible, por lo que todo se puede mejorar por Convenio, pero además hace remisiones concretas a los Convenios Colectivos en las siguientes materias.

☑ Sistemas de designación de los Delegados de Prevención.

☑ Posibilidad de que las competencias que la Ley otorga a los Delegados de Prevención se ejerzan por órganos específicos creados en el propio Convenio.

☑ Respeto de las cláusulas de Convenios Colectivos que mejoren los derechos de información, consulta y participación de los Representantes de los Trabajadores que establece la Ley.

☑ Definición de infracciones y sanciones por los incumplimientos de los trabajadores en materia de seguridad y salud, ya que la Ley solo introduce una obligación genérica pero sin entrar a detallarlas como hace con las de los empresarios.

9.- Convenios Colectivos:

a) Concepto y eficacia:

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.

Los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que se podrá no aplicar el régimen salarial del mismo a la empresa cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Esto es lo que se denomina cláusula de descuelgue.

b) Concurrencia de convenios:

Se contempla la posibilidad para los Convenios sectoriales, provinciales o autonómicos de negociar acuerdos sobre determinadas materias que afecten a los de ámbito superior, aunque esta negociación se encuentra limitada mediante la exclusión de materias tales como el periodo de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas sobre seguridad e higiene y la movilidad geográfica.

c) Contenido de los Convenios:

El Convenio podrá incluir, además de las materias relacionadas en el punto anterior, todas las de índole económica y cuantas afecten a las condiciones de empleo, los procedimientos para resolver discrepancias surgidas en los periodos de consultas previstos en los supuestos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como en los despidos colectivos.

d) Vigencia de los Convenios:

Se podrá pactar la finalización de vigencia de todas o algunas de las cláusulas normativas del Convenio Colectivo una vez terminado el periodo de duración del mismo. pudiendo pactarse además diferentes periodos para cada materia o grupo homogéneo de materias.

e) Legitimación para negociar:

La pieza clave de la negociación colectiva es la Comisión Negociadora del Convenio, que se compone:

- Para los convenios de empresa los representantes de los trabajadores y el empresario.

- Para los de ámbito superior, por parte de los trabajadores, los que representen como mínimo a la mayoría de los miembros de los comités de empresa del ámbito correspondiente, y por parte de los empresarios, aquellos que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados.

f) Aplicación e interpretación:

Con independencia de las atribuciones que las partes otorguen a la Comisión Paritaria, ésta deberá constituirse obligatoriamente para conocer y, en su caso, resolver los conflictos de aplicación e interpretación del Convenio.

g) Resolución extrajudicial de conflictos:

☑ El art. 83 posibilita a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a adoptar acuerdos interconfederales sobre materias concretas, con la misma fuerza legal que los Convenios Colectivos.

☑ Además la Disposición Adicional decimotercera del E.TT. establece que aún no habiendose pactado en el Convenio aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, si se hubieran establecido, conforme a lo dispuesto en el art. 83, órganos de procedimiento no judiciales de solución de conflictos en el ámbito correspondiente, quienes sean parte en dichos procesos, podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

☑ Esta reglamentación permite además la adscripción mediante Convenio Colectivo a Acuerdos Interconfederales suscritos con anterioridad, como ocurre en el caso concreto del A.S.E.C.

h) Ordenanzas Laborales:

Las Ordenanzas Laborales actualmente en vigor continúan siendo de aplicación hasta que no se sustituyan por Convenios Colectivos, estableciendo como fecha tope el 31 de diciembre de 1,994, pudiendose prorrogar este plazo por el Ministerio de Trabajo hasta el 31 de diciembre de 1.995.

En caso de agotarse el plazo, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá convocar a las partes con legitimación para negociar un Convenio Colectivo o Acuerdo sobre materias concretas que no estén cubiertas por el E.TT., y en caso de falta de acuerdo podrá acordar someter la solución a un arbitraje.

C.- OTROS ASPECTOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA:

Todo lo recogido hasta ahora se ha limitado a aquellos temas que deben regularse a través de la negociación colectiva por delegación del propio Estatuto de los Trabajadores o de otras disposiciones de rango legal, como es el caso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Pero existen además otros aspectos susceptibles de regulación por Convenio Colectivo y que es importante recoger en este boletín, ya que de no incluirlos en la negociación colectiva se produciría en muchos casos un vacío legal por falta de regulación normativa.

Dentro de estos aspectos podemos citar:

1.- En materia de empleo:

☑ Sistemas de ingreso en la empresa y establecimiento de garantías sobre el volumen de plantilla.

☑ Participación de la representación sindical en la contratación de los trabajadores de nuevo ingreso.

☑ Regulación de la subcontratación, garantizando la subrogación empresarial en todo tipo de contratos y derechos anteriores.

☑ Fomento de la contratación indefinida y de los sectores de población más deprimidos (mujeres en sectores en que estén subrepresentadas, minusválidos, parados de larga duración, jóvenes, etc.)

☑ Establecimiento de sistemas de reparto del tiempo de trabajo.

2.- Aumentos salariales:

☑ Establecimiento de las subidas salariales y cláusulas de revisión.

☑ Salarios en especie.

3.- Medio Ambiente:

☑ Introducción de cláusulas que contribuyan a la protección de medio ambiente y obliguen a la utilización en la empresa de productos no contaminantes y reciclados, así como el establecimiento de sistemas limpios de tratamiento de residuos.

4.- Derechos y Libertades:

☑ Regulación de las parejas de hecho, tanto heterosexuales como homosexuales.

☑ Derechos de la mujer trabajadora.

☑ Servicio militar o prestación social sustitutoria, con especial referencia a los insumisos.

☑ Ayudas sociales para los trabajadores (ayudas para estudios, guarderías, vivienda, economato, etc.)

C.- CUADRO COMPARATIVO:

ARTICULO DEL E.TT.	MATERIA	PAGINA BOLETIN
	1.- CONTRATACION TEMPORAL	1
11	a) Contratos en Prácticas	1
11	b) Contratos de Aprendizaje	2
	c) Otros tipos de contrato	2
12	☑ Fijos discontinuos	2
15	☑ Obra o servicio determinado	2
15	☑ Eventuales por circunstancias de la producción	2
	d) En cualquier modalidad de contratación	2
14	☑ Periodo de prueba	2
17	☑ Cláusula de no discriminación	3
20	☑ Dirección y control de la actividad laboral	3
	2.- PROMOCION EN EL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL	3
22	a) Clasificación profesional	3
22	b) Contenido de la prestación	3
23	c) Formación profesional	4
25	d) Promoción económica	4
	3.- SALARIO	4
26	a) Estructura del salario	4
29	b) Liquidación y pago	4
31	c) Gratificaciones extraordinarias	4
	4.- JORNADA DE TRABAJO	5
34	a) Duración de la jornada	5
35	b) Horas extraordinarias	5
36	c) Trabajo nocturno	6
37 y 38	d) Permisos y vacaciones	6

ARTICULO DEL E.TT.	MATERIA	PAGINA BOLETIN
	5.- MOVILIDAD	6
39	a) Movilidad funcional	6
40	b) Movilidad geográfica	6
41	c) Modificación Sustancial de condiciones de trabajo	7
	6.- SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	7
46	a) Excedencia	7
49	b) Extinción por dimisión del trabajador	7
55	c) Despido	7
58	d) Faltas y sanciones de los trabajadores	7
63 al 68	**7.- ELECCIONES A REPRESENTANTES Y DERECHOS SINDICALES**	8
LPRL	**8.- PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**	8
	9.- CONVENIOS COLECTIVOS	9
82	a) Concepto y eficacia	9
84	b) Concurrencia de convenios	9
85	c) Contenido de los convenios	9
86	d) Vigencia de los convenios	9
87	e) Legitimación para negociar	9
91	f) Aplicación e interpretación	10
83 y Disp Ad. 13	g) Resolución extrajudicial de conflictos	10
Disp Trans 6	h) Ordenanzas Laborales	10

D.- VALORACION SINDICAL:

En este trabajo que presentamos como Boletín Jurídico Informativo Nº 15 de la Federación de Transportes y Comunicaciones, hemos intentado sintetizar las materias jurídicamente susceptibles de negociación por Convenio Colectivo.

No incluimos por lo tanto valoraciones de tipo sindical, aspecto imprescindible en cualquier proceso de negociación.

Para equilibrar la relación jurídica con contenidos sindicales, recomendamos tener en cuenta:

- ☑ Valoraciones recogidas específicamente para cada tema en los Boletines Jurídicos.
- ☑ Valoraciones y recomendaciones incluidas en las Guía Sindicales de la C.G.T.
- ☑ Acuerdos al respecto de Congresos y Conferencias de la C.G.T.

Esperamos que este trabajo os pueda ser de utilidad en vuestra acción sindical.

Recibid un saludo.

Eladio Villanueva Saravia

Secretaría de Acción Sindical

Paco Borrego Nadal

Juan F. Humanes Monedero

Responsables de Jurídica.

FTYC / CGT