
RETOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO

Prf^a. Dr^a. Dña. María José Rodríguez Crespo
Prf. Dr. D. Francisco Alemán Páez
Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Córdoba



Edita: *Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía*

Avda. Agrupación Córdoba s/n (Antiguo Hospital Militar)

14007-Córdoba

Tlf: 957283626

www.fudepa.org

Imprime: *Imprenta Luque - 2011*

ÍNDICE

MÓDULO I. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Unidad Didáctica 1. Notas caracterizadoras de la responsabilidad social corporativa.

1. Definición y principales rasgos caracterizadores de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Unidad Didáctica 2. Ventajas de la Responsabilidad Social Corporativa.

1. Las ventajas de la aplicación de la RSC: La dimensión ética de la RSC como meta a alcanzar.

2. Políticas de fomento de la Responsabilidad Social Empresarial en España. La Responsabilidad Social de las empresas y el Derecho del trabajo.

Evaluación

MÓDULO II. LA CALIDAD EN EL EMPLEO.

Unidad Didáctica 1. La calidad en el empleo como principio rector del proceso de modernización del modelo social europeo.

Unidad Didáctica 2. Definición de calidad del trabajo.

Unidad Didáctica 3. Indicadores de la calidad en el trabajo.

Dimensión I. CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

1. Calidad intrínseca en el empleo.

2. Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.

Dimensión II. ENTORNO LABORAL Y DEL MERCADO DE TRABAJO.

- 1. Igualdad entre hombres y mujeres.**
- 2. Salud y seguridad en el trabajo.**
- 3. Flexiseguridad.**
- 4. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.**
- 5. Conciliación de la vida familiar y laboral.**
- 6. Diálogo social y participación de los trabajadores.**
- 7. Diversidad y no discriminación.**
- 8. Rendimiento y productividad económicos globales.**

Unidad Didáctica 4. Dimensiones de la calidad en el empleo.

Evaluación.

MÓDULO III. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

Unidad didáctica 1. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Unidad didáctica 2. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Unidad didáctica 3. La transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Unidad didáctica 4. Medidas de apoyo a la implantación de los planes de igualdad en las empresas

Unidad didáctica 5. Herramientas para implantar un plan de igualdad.

Evaluación

MÓDULO IV. LA ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

Unidad didáctica 1. Presentación del módulo

Unidad didáctica 2. Objetivos

Unidad didáctica 3. Exposición de los contenidos

1. Planteamiento, delimitación y problemática general.

2. El régimen jurídico de la administración del convenio colectivo: marco general normativo.

3. Mecanismos institucionales de la administración del convenio colectivo.

3.1. La administración del convenio a través de la comisión paritaria central ex art. 85/2/e ET.

4. La interpretación del convenio colectivo.

Evaluación

BIBLOGRAFÍA.

ENLACES DE INTERÉS

ANEXOS

MÓDULO I.- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Objetivos:

- Definir y conocer los principales rasgos caracterizadores de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Analizar las ventajas de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Estudiar las Políticas de fomento de la Responsabilidad Social Empresarial en España, realizando un análisis concreto de la Responsabilidad Social de las empresas y el Derecho del trabajo.

Unidad Didáctica 1.

NOTAS CARACTERIZADORAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

1. Definición y principales rasgos caracterizadores de la Responsabilidad Social de las Empresas

La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE, en adelante) o Responsabilidad Social Corporativa se sustenta sobre la concepción de la empresa como una organización que responde a criterios éticos de comportamiento. La expansión de la globalización, el desarrollo sostenible, las nuevas inquietudes y exigencias hacia las empresas por parte de los ciudadanos, consumidores, etc., unido a la deslocalización de las empresas, a las desigualdades sociales que ello conlleva y al papel que juegan las economías incipientes en el escenario internacional determinan la delimitación de un concepto de responsabilidad de las empresas “como expresión del compromiso de una empresa con la sociedad y la aceptación de su rol en ella. Esto incluye el pleno cumplimiento de la ley y acciones adicionales para asegurar que la empresa no opera a sabiendas en detrimento de la sociedad” (CSR Europe)¹.

Para delimitar el concepto de responsabilidad es necesario distinguir dos aspectos fundamentales: por un lado, el concepto de “responsabilidad” hace referencia a la idea de “dar cuentas”. Las empresas deben ser cada vez más transparentes en la información que ofrecen a la sociedad en relación con sus actividades y con la forma de organizarse internamente. Por otro lado, el concepto de “responsabilidad” hace referencia a “dar respuestas” a las expectativas que la sociedad tiene depositadas en la empresa². Las empresas no pueden vivir aisladas de la sociedad en la que se asientan. Si se genera un clima de confianza, demostrando que no sólo les interesa obtener beneficios económicos, sino que son igualmente importantes aspectos sociales o ecológicos, la sociedad aceptará la actividad empresarial, mejorándose con ello el clima laboral y la aceptación de los productos, con la generación consiguiente de los beneficios económicos, base de cualquier actividad productiva. En la actualidad, las empresas han de comprender que la inversión en aspectos sociales dentro de su organización, como puede ser el fomento del empleo y la formación, la contribución a la calidad de vida o el respeto a las leyes, son elementos que repercuten en la sociedad,

1 CSR EUROPE es la red principal europea de negocio para la Responsabilidad Social Corporativa, con alrededor de 70 corporaciones multinacionales y 25 organizaciones individuales e independientes de 22 países europeos. Página web: <http://www.csreurope.org>.

2 *Guía de responsabilidad social de la empresa*. Étnor. Fundación para la ética de los negocios y de las organizaciones. http://www.etnor.org/html/pdf/pub_guia-rse.pdf

que es la destinataria final del producto³.

La Comisión Europea, en su Libro Verde "*Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*"⁴, concreta la Responsabilidad Social de las empresas es una triple responsabilidad (económica, social y medioambiental), al definirla como: "*La integración voluntaria, por parte de las empresas, de la preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con los interlocutores (...)*". La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con al arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio". En España, la proposición de Ley presentada el 10 de mayo de 2002, sobre la Responsabilidad social de las empresas, la definió como "asunción voluntaria de buenas prácticas de gestión integrada de la empresa en todas sus relaciones, respecto de los valores éticos no exclusivamente financieros o económicos".

La Comisión Europea ha puesto de relieve que las empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones a fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomenta la responsabilidad social⁵. Desde siempre las empresas sólo han rendido cuentas ante los accionistas o ante el capital, dado que sólo buscaban maximizar el beneficio económico. Pero en la actualidad coexisten otros grupos de intereses a los que la empresa debe rendir cuentas, como son los clientes, los trabajadores, los proveedores, los propietarios y la sociedad⁶.

El concepto de Responsabilidad social de la empresa surge cuando se une, por un lado, la responsabilidad de la empresa, basada en su libertad para decidir a la hora de tomar las decisiones que afectarán a su actividad productiva, y la existencia de diferentes **grupos de interés o stakeholders**, que pueden afectar o resultar afectados por el logro de los objetivos de la empresa. Estos grupos de interés o *stakeholders*, son individuos, grupos u organizaciones que mantienen una relación directa o indirecta con la

3 Para el Consejo Mundial empresarial para el desarrollo Sostenible, "la responsabilidad social de la organización es el compromiso duradero de la misma para comportarse manera ética y contribuir al desarrollo económico al mismo tiempo que mejora la calidad de vida de los trabajadores, de sus familias, de la comunidad donde radica y de la sociedad en su conjunto".

4 Publicado en la web: <http://www.esade.es/acrobat/doctorado/libroverdeok.pdf>

5 Comunicación de la Comisión Europea relativa a la Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. Bruselas 2 de julio de 2002.

6 GARCIA-MARZÁ, M. Ética empresarial. Del diálogo a la confianza. Madrid. Editorial. Trotta. 2004, pág.169.

empresa y que, por tanto, pueden verse afectados por las decisiones y las acciones de la organización y quienes y/o pueden influir o ejercer poder sobre la misma. Por ello interactúan entre sí, exigiendo de la empresa una responsabilidad moral, más que financiera. La empresa que actúa teniendo en cuenta todos estos intereses a la hora de llevar a cabo su gestión es la que se inserta en el concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

Coexiste así, en una misma empresa, una **doble dimensión de Responsabilidad Social de las empresas**: a) **la Responsabilidad Social Interna**, que contempla el interior de la empresa desde la perspectiva del interés social, más allá de la mera rentabilidad empresarial, incluyendo los aspectos claves de la gestión empresarial como son los recursos humanos, la salud y seguridad laboral, la formación y participación de los trabajadores en la empresa, la gestión de la calidad y la gestión medioambiental; b) **la Responsabilidad Social Externa**, referida a las relaciones de la empresa con los interlocutores externos y su entorno social y medioambiental en sentido amplio, siendo las demandas más comunes la transparencia informativa, la participación y el beneficio mutuo.

Las diferentes políticas europeas y nacionales han configurado los **rasgos caracterizadores de la Responsabilidad Social Empresarial**:

1.- Voluntariedad y adaptabilidad. La asunción de medidas por parte de las empresas es voluntaria, según sus características y sus necesidades, de acuerdo con unas determinadas convicciones o ideas morales⁷. Las medidas de RSE no deben ser únicas y universales, sino que se adapten a cada empresa y a su situación concreta⁸. Fruto de ello, las normas que contienen la adopción de medidas tendentes a hacer más responsables a las empresas son por lo general, no vinculantes y por lo tanto, no son jurídicamente exigibles en el supuesto de que las empresas decidan no aplicarlas en su organización.

2.- Pluralidad de objetivos, en diversidad de ámbitos, como son las relaciones laborales o el medio ambiente. Se incluyen en este concepto actuacio-

7 El Acuerdo adoptado por el Gobierno y las principales organizaciones empresariales y sindicales de nuestro país sobre "La Responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social", de 19 de diciembre de 2007, suscribe este principio estableciendo que "se refiere al compromiso de integración de criterios sociales, laborales y medioambientales en la gestión de las empresas".

8 Así lo ha establecido el Acuerdo tripartito "La Responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social", de 19 de diciembre de 2007. Como premisas sobre las que se asientan las prácticas de RSE han convenido que son "el carácter voluntario de la RSE; su adaptación a diversos sectores, contextos geográficos y tamaños de las empresas, con especial atención a las PYMES"

nes como las certificaciones de residuos, en el caso de la responsabilidad medioambiental, o el fomento de la inserción laboral, en el caso de la responsabilidad con la sociedad.

3.- *Pluralidad de sujetos*, ya que la RSE no sólo es una responsabilidad empresarial. Resulta igualmente aplicable a otras entidades como las ONGs, las entidades no lucrativas y las Administraciones Públicas. Respecto de esta última, a nivel nacional, las Recomendaciones del Foro de Expertos en RSE, denominada "*Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España*", se pone de relieve que las Administraciones Públicas deberían integrar los principios de responsabilidad en sus propios sistemas de gestión y en las relaciones con terceros⁹.

4.- *La integración en la empresa se realiza a través de determinados instrumentos*, como Códigos de Conducta, Memorias de Sostenibilidad, Planes de Igualdad y/o Balances sociales.

5.- *Unilateralidad*: por lo general, es la empresa de forma individual la que decide poner en marcha los mecanismos que la harán socialmente responsable.

6.- *Medidas de promoción de carácter indirecto*: de fomento de determinados comportamientos, no impositivos, derivado del carácter voluntario, unilateral y sin vinculabilidad jurídica de las medidas que se diseñan desde la Unión Europea y desde el Estado para fomentar la responsabilidad social¹⁰.

9 VI Sesión de trabajo del Foro de Expertos en RSE, denominada "Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España". Este principio ya fue recogido en el punto 7 del apdo. 8º del primer documento aprobado por el Foro de Expertos, en el que se señalaba que los principios de responsabilidad tenían que ser la guía para el desarrollo de las políticas la Administración, "con el fin de proteger, entre otros, los derechos de los consumidores, no permitir las agresiones a los derechos humanos, alcanzar la máxima observancia de los estándares laborales dignos y no discriminatorios, respetar el medio ambiente y erradicar cualquier tipo de corrupción, así como cualquier otro aspecto en el que se identifique una desprotección de los derechos básicos".

10 Estas características han sido puestas de relieve en el estudio contenido en el portal "*Calidad en el Empleo*" de la Consejería de Empleo. <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/Calidad/>

Unidad Didáctica 2.

Ventajas de la Responsabilidad Social Corporativa.

1. Las ventajas de la aplicación de la RSC: La dimensión ética de la RSC como meta a alcanzar

Las razones por las que las empresas deciden ir más allá del crecimiento exclusivamente económico y dar respuesta al desafío del desarrollo sostenible, adoptando una conducta socialmente responsable, que asume y anticipa las consecuencias de su actividad en la sociedad en la que se inserta, son únicas y variables en cada empresa. No todas las empresas adoptan la Responsabilidad Social Empresarial (RSE, en adelante) por los mismos motivos y no todas buscan insertar la dimensión ética en la gestión empresarial. Los **enfoques desde los que se puede abordar la RSE en la empresa** son distintos, dependiendo de la finalidad ética que pretenda la empresa en la consecución de sus objetivos; pero sólo aquellas que incluyen la RSE como un componente de visión y compromiso coherente con los propios valores corporativos, entendidos como principios que realmente sustentan los principios de la empresa, son las únicas que pueden considerarse socialmente responsables. En estos casos, la empresa incluye dentro de su concepción una práctica sistemática de la responsabilidad social. Sólo las empresas que asumen la opción por la responsabilidad social en atención a razones éticas fundadas, son las que realizan acciones socialmente responsables, al entender que estas acciones entran dentro de su propia identidad corporativa y son un reflejo de ellas mismas y de su relación con los grupos de interés que interactúan con ella.

Dentro de los valores éticos que una empresa puede asumir para entenderla socialmente responsable pueden citarse la equidad, la transparencia, la participación de los trabajadores o el desarrollo de las habilidades profesionales y personal de los empleados. Los estudios avalan que la asunción por el tejido empresarial de cualquiera de los enfoques que hemos señalado influye muy positivamente en los resultados de la empresa a largo plazo y en su reconocimiento por parte de la sociedad.

Las ventajas de ser una empresa socialmente responsable están suficientemente analizadas¹¹. Básicamente, las organizaciones empresariales socialmente responsables son más estables y gozan de mayor legitimidad social, lo que les repercute tanto a nivel interno como externo. A nivel interno, la responsabilidad social afecta a cuestiones tales como la calidad en el empleo, el aprendizaje permanente, la información, consulta y participación de los trabajadores en la empresa, la igualdad de oportunidades,

11 Ver en este sentido el Informe Fonética sobre la "Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresa en España" para el año 2006.

la integración de las personas con discapacidad, la anticipación a los cambios y las reconversiones industriales¹². Son todos ellos elementos que resultan directamente aplicables al trabajador. Los beneficios de aplicar la RSE con los trabajadores pasa por mejorar los compromisos asumidos con éstos. El compromiso visible de mejorar sus condiciones de trabajo determina que los trabajadores se encuentren más motivados a la hora de realizar sus funciones, incrementando su productividad. De esta forma se atraen y retienen a buenos profesionales; se mejora el clima laboral; se reducen los costes de las operaciones; se obtienen desgravaciones fiscales; se mejora la comunicación interna.

En el plano externo, la asunción de la RSE en las empresas genera otra serie de ventajas con los grupos de interés o *stakeholders* (clientes, proveedores, sociedad en general). La Unión Europea ha puesto de relieve como existe una fuerte conexión entre la prosperidad de las empresas y el grado de satisfacción de la comunidad en la que se inserta. La asunción de medidas de RSE determina consecuencias inmediatas para la competitividad en la medida en que se produce una fidelización de los clientes; se mejoran las relaciones con el entorno y la imagen de la empresa; se incrementa su notoriedad en el mercado y en la sociedad en general; se produce una mejora en la relación con los sindicatos y con la Administración.

2. Políticas de fomento de la Responsabilidad Social Empresarial en España. La Responsabilidad Social de las empresas y el Derecho del trabajo

En España la RSE tiene un desarrollo embrionario, al menos en lo que se refiere a las actuaciones llevadas a cabo por la Administración Pública y por los interlocutores sociales, pero las iniciativas son cada vez más proliferas en este tema. Ya se han realizado medidas de coordinación de las políticas nacionales en materia de RSE, se han creado centros, comités, comisiones y foros multilaterales de expertos para el debate de asuntos en materia de RSE, se han financiado y concedido ayudas a empresas en materia de RSE, así premios para el fomento de buenas prácticas empresariales en esta materia y ha habido iniciativas a nivel local y regional en materia de RSE, como ha sido el caso de Aragón, La Rioja y Galicia¹³.

La implicación de la RSC con las Relaciones Laborales es uno de los aspectos que mayor desarrollo está teniendo actualmente. Son muchos y variados

12 Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. Bruselas 2 de julio de 2002.

13 DECRETO 12/2004, de 27 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se instituye el «Premio Aragonés a la Responsabilidad Social Corporativa»; Decreto 26/2006, de 28 de abril, por el que se crea el Foro Riojano para la Responsabilidad Social; VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

los aspectos de las Relaciones Laborales que se engloban dentro de la responsabilidad social. Según el Libro Blanco de la Responsabilidad Social de la empresas, aprobado por el Congreso de los Diputados, sobre la base del Informe de la Subcomisión del Congreso para potenciar y promover la RSE (BOCG 4/08/2006), "una política de Recursos Humanos de calidad es fundamental en una concepción integral y auténtica de la responsabilidad social empresarial". En este sentido, se entienden como medidas a adoptar en las empresas para fomentar la RSC los esfuerzos en materia de: *"Integración de la discapacidad, protección de la salud, reducción de la siniestralidad laboral, formación, fomento de la contratación indefinida y negociación colectiva en general, así como la profundización en la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de la plena e integral igualdad entre las mujeres y los hombres"*.

En la práctica son tres los aspectos en los que se está incidiendo:

1) La calidad en el empleo, a través de medidas que fomentan la formación continua de los trabajadores con la consiguiente mejora de su empleabilidad y la estabilización de los contratos temporales mediante su conversión en indefinidos, eliminando así la temporalidad en las empresas.

2) La igualdad entre hombres y mujeres, fundamentalmente a través de políticas activas, Memorias sociales y Planes de Igualdad. Los Planes de Igualdad son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 LO 3/2007). Su implantación es voluntaria en las empresas, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, salvo en determinados supuestos regulados en la LO 3/2007¹⁴.

3) La prevención de riesgos laborales. Como ejemplo puede citarse la NTP 305: Tipos de indicadores para el balance social de empresa, que formula los criterios para el establecimiento de los indicadores que habrían de conformar el balance social de la empresa posible utilización en los programas de prevención de riesgos laborales.

El desarrollo de políticas públicas de garantía de la transparencia de los instrumentos y prácticas en materia de RSE ha sido menor en España. No

14 Las empresas están obligadas: 1) en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, debiendo ser objeto de negociación, 2) cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo, 3) cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, siendo necesaria la previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

obstante, se está fomentando la elaboración e implementación de códigos de conducta voluntarios en materia de RSE, la revelación de información sobre criterios éticos, sociales y medioambientales en las políticas de inversión de fondos de pensiones y de inversión, la implantación de etiquetas ecológicas, sociales y de calidad y la aparición de normas sobre publicidad responsable en materia de medio ambiente, protección a los consumidores y prácticas comerciales. Por último, también se han adoptado por España iniciativas en el ámbito de las políticas de desarrollo y apoyo de la RSE, como son los incentivos fiscales para actividades empresariales en esta materia.

No obstante, queda mucho camino por recorrer. Actualmente se está trabajando en la RSE a nivel nacional desde tres ámbitos: 1) Se ha creado el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, por Real Decreto 221/2008. En dicho Consejo estarán representados las administraciones públicas, la patronal, los sindicatos y la sociedad civil¹⁵; 2) Constitución de una Subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados sobre RSC; 3) Creación de una Mesa específica de Diálogo social sobre RSC, integrada por el Gobierno, la Patronal y los Sindicatos, que ha firmado el Acuerdo de 19 de diciembre de 2007 sobre "La Responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social"; 4) Creación de un Foro de Expertos, que cuenta con la participación del Gobierno y de una treintena de organizaciones del tercer sector.

15 Con el objetivo de constituir un foro de debate en torno al tema de la RSE entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, fomentar las iniciativas sobre RSE, informar de las iniciativas públicas en este sentido, promocionar estándares y/o características de las Memorias y/o Informes de Sostenibilidad y analizar el desarrollo de la RSE en las empresas españolas

ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDADES PARA LA REALIZACION POR PARTE DEL ALUMNO.

Título: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA SOCIEDAD Y EN LA EMPRESA

I. Descripción de la actividad:

Se pretende con esta actividad que el alumno tenga una visión amplia sobre la relación entre la empresa y la sociedad de la que forma parte, con especial atención a las herramientas que la empresa utiliza para gestionar esa relación y que se agrupan bajo la denominación de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Se trata de constatar que el alumno ha tenido la oportunidad de conocer los términos conceptuales que sustentan la RSC, a través de la bibliografía recomendada y de las páginas webs indicada como de visita obligada y que ha adquirido habilidades prácticas para implicarse en el diseño y evaluación de las prácticas de RSC de las empresas.

De manera muy particular, se pretende que el alumno sea capaz de elaborar los informes sobre la materia que regularmente publican las empresas.

Programa:

1. Origen y evolución de la Responsabilidad Social Corporativa.

1.1. ¿Cuál es o debe ser el objetivo de la empresa?

1.2. Los intereses de la empresa y los intereses de los colectivos de interesados que se relacionan con ella.

1.3. La confluencia de intereses y conflictos entre las empresas y la sociedad de que forman parte.

Trabajo del alumno

1.-El alumno deberá contestar por escrito, en no más de 5 folios a doble espacio, a las siguientes preguntas.

- ¿Qué entiende por Responsabilidad Social de la Empresa?

- ¿Qué diferencia existe entre empresa socialmente responsable y empresa sostenible?
- ¿Qué diferencia existe entre ética y RSC?
- ¿Cómo altera la RSC la formulación de políticas públicas y la intervención del estado en la economía?

2.-Junto al trabajo anterior el alumno entregará un texto con un máximo de diez páginas a doble espacio resumiendo las coincidencias y diferencias sobre el significado y alcance de la RSC entre los trabajos siguientes:

- LA RSE, o un nuevo concepto de empresa, por De Castro Sanz, M. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, núm. 53, noviembre 2005.
- La RSC: un concepto por definir, por Andreu Pinillos, A. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, núm. 53, noviembre 2005.
- Marco conceptual de la RSE. La dimensión social de la empresa, por Encinas Duval, B. En X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa.
- RSE: revisión teórica, por Vargas Sánchez, A.; Vaca Acosta, R. M. & García de Soto, E. Universidad de Huelva.

2. La Responsabilidad Social Corporativa como factor de Competitividad.

2.1. Estrategias defensivas frente a estrategias pro-activas en RSC.

2.2. La RSC como instrumento que refuerza el valor privado y social de los productos de la empresa.

2.3. Actuaciones desde la RSC para influir en el entorno no competitivo de las empresas.

Trabajo para el alumno

1.-Preguntas preparadas para la reflexión, que deberán ser entregadas por escrito por el alumno en no más de 5 folios a doble espacio.

- ¿Qué es la Responsabilidad Social Estratégica (RSE)?
- ¿Porqué las empresas encuentran rentable incorporar la RSC a su estrategia de negocio?
- ¿Qué relación existe entre RSC y confianza?
- ¿Cómo se relaciona la RSC con la política comercial de la empresa?

2.- Identifique tres ejemplos de empresas que practiquen la RSE. Profundice en una de ellas buscando información complementaria que permita conocer mejor en qué consiste esa estrategia (máximo diez folios).

3.- La empresa y los grupos de interés.

3.1.- Creación y reparto de riqueza en la empresa.

3.2.- Reputación y confianza en las relaciones.

3.3.- Valoración y gestión de la reputación.

Lecturas obligatorias

- JM. Rodríguez, "Valor accionarial y orientación stakeholder: Bases para un nuevo gobierno corporativo". Papeles de Economía Española, nº 108, 2006, pp 10-26.
- V. Salas, "Ética y confianza en los mercados financieros". Papeles de Economía Española, nº 108, 2006, pp 27-39.

Trabajo para el alumno

1.- El alumno deberá reflexionar sobre los siguientes temas (máximo 5 folios a doble espacio):

- ¿Qué diferencia existe entre la empresa orientada a los accionistas (shareholders) y la empresa orientada a todos los interesados (stakeholders)?
- ¿Cuándo la RSC entra en conflicto con los intereses de los accionistas?
- ¿Por qué la reputación tiene un valor económico para la empresa?
- ¿Cuáles son los determinantes del valor económico de la reputación?

- ¿Porqué la RSC puede ser un instrumento útil cuando se trata de gestionar la reputación de la empresa?

4.- Análisis de memorias de RSC elaboradas por empresas españolas.

Trabajo para el alumno

No todas las empresas son iguales y esto se refleja a la hora de elaborar sus memorias de sostenibilidad. Proponemos al alumno la lectura de diferentes memorias que reflejen esta diversidad, incluso la utilización de diferentes niveles de aplicación de la Guía del GRI G3.

Se pueden consultar las memorias de empresas españolas a través del buscador del GRI (<http://www.corporateregister.com/gri>), proponemos la lectura de Memorias de Sostenibilidad del 2006 de organizaciones españolas tales como:

- Caja de Ahorros del Mediterráneo.
- CEPSA SA
- BASF Española SA
- CaiFor SA
- Javierre SL

El alumno debe plantearse las siguientes reflexiones (máximo 10 folios a doble espacio):

- ¿Qué tipo de empresas españolas están emitiendo este tipo de informes?
- ¿Ofrecen las empresas una visión equilibrada de la organización, es decir, muestran aspectos/resultados tanto positivos como negativos?
- ¿Se presenta la información de manera clara? ¿La información y datos presentados son suficientemente detallados?
- Los datos ¿están contextualizados en relación a otras empresas, comparados, relativizados?

TEST

1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones no es correcta?:

- a) La Comisión Europea define la Responsabilidad Social como “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de la preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con los interlocutores (...)”. La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con al arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”.
- b) La Responsabilidad Social solo tiene un objetivo: la igualdad en la sociedad.
- c) La asunción de medidas de Responsabilidad Social por parte de las empresas es voluntaria, según sus características y sus necesidades, de acuerdo con unas determinadas convicciones o ideas morales.

2. ¿Cuál de los siguientes rasgos no caracteriza a la Responsabilidad Social Empresarial?:

- a) Obligatoriedad.
- b) Adaptabilidad.
- c) Pluralidad de sujetos.

3. La integración en la empresa se realiza a través de determinados instrumentos:

- a) Códigos de Conducta y Memorias de Sostenibilidad.
- b) Planes de Igualdad y/o Balances sociales.
- c) Todas ellas.

4. Señala la afirmación incorrecta:

- a) Por lo general, es la empresa de forma individual la que decide poner en marcha los mecanismos que la harán socialmente responsable.

b) Las medidas de promoción de la responsabilidad social en las empresas son de fomento de determinados comportamientos, no impositivas.

c) Las medidas de responsabilidad social que se llevan a cabo en las empresas vienen impuestas desde la legislación laboral.

5. En la práctica ¿sobre qué aspectos se está incidiendo a la hora de llevar a cabo acciones de responsabilidad social empresarial?. son tres los aspectos en los que se está incidiendo:

a) La calidad en el empleo e igualdad entre hombres y mujeres.

b) Medioambiente y concienciación social.

c) Inclusión social de las minorías.

SOLUCIONES

1. b

2. a

3. c

4. c

5. a

MÓDULO II.- LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Objetivos:

- Estudiar la calidad en el empleo como principio rector del proceso de modernización del modelo social europeo.
- Conocer la definición de calidad del trabajo.
- Analizar los indicadores de la calidad en el trabajo.
- Conocer las dimensiones de la calidad en el empleo.

Unidad Didáctica 1

LA CALIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO RECTOR DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN DEL MODELO SOCIAL EUROPEO.

La promoción de la calidad del empleo es un principio rector del proceso de modernización del modelo social europeo iniciado con la Agenda de política social. A raíz de los Consejos Europeos de Lisboa y Niza, la mejora de la calidad y la productividad laboral constituye uno de los tres objetivos generales establecidos en las Directrices de empleo para el periodo 2003-2005, junto con el pleno empleo y la cohesión social.

Según recoge la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones "*Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*" (COM/2003/0728 final), la calidad del empleo va a la par de la progresión hacia el pleno empleo, el aumento de la productividad y la mejora de la cohesión social.

Según la Comisión europea, existe un vínculo positivo entre el crecimiento del empleo y la calidad del trabajo. El crecimiento sostenible del empleo presupone la conjugación de los siguientes factores: mejora del acceso al empleo en general; mejora del equilibrio entre flexibilidad y seguridad, así como perspectivas reales de movilidad profesional ascendente para los trabajadores con empleos de baja calidad, evitando al mismo tiempo que el acceso al mercado de trabajo sea más difícil para las personas que viven al margen; reducción del desempleo de larga duración sin crear una situación de alternancia entre periodos de desempleo y periodos de empleo precario; mejora de la dinámica ascendente de la calidad que contribuya a que los trabajadores con empleos precarios y con un riesgo elevado de desempleo puedan lograr una estabilidad laboral y mejorar su empleabilidad.

La relación entre calidad del empleo y productividad también es positiva. En particular, una mejora en la organización y las condiciones de trabajo, así como un aumento de la calidad y la eficacia de las inversiones en capital humano y en formación son esenciales para aumentar la productividad.

La calidad del empleo es también crucial para la inclusión social y la cohesión regional. El riesgo elevado de desempleo, exclusión social y pobreza van de la mano de bajos niveles de estudios y de puestos de trabajo temporales, poco cualificados y mal remunerados.

Unidad Didáctica 2

DEFINICION DE CALIDAD DEL TRABAJO.

La Comisión europea, en su Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones "*Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad*", del año 2001, estableció que la calidad del trabajo no sólo se define sobre la base de la existencia de empleos retribuidos, sino que también se deben considerar las características de ese empleo. Se trata de un concepto relativo y pluri-dimensional. En su definición más amplia, se deben tener en cuenta:

- Las características objetivas relacionadas con el empleo, tanto las relativas al entorno de trabajo en general como las características específicas del puesto de trabajo;
- Las características del trabajador: las características que introduce el trabajador en el empleo;
- La coincidencia entre las características del trabajador y los requisitos del trabajo;
- Y la evaluación subjetiva (satisfacción profesional) de estas características por el trabajador.

Por tanto, un enfoque amplio de la calidad del trabajo no debe hacer referencia sólo al sueldo y a las normas mínimas, sino también a la mejora general de las mismas. Esto abarca las características de los puestos de trabajo individuales y las relativas al entorno de trabajo en general, incluido el mercado laboral en conjunto, especialmente por lo que se refiere a la movilidad entre puestos de trabajo y a la facilidad para entrar y salir del mercado laboral. Debido a su naturaleza relativa y pluridimensional, no se puede definir una medida o un índice de calidad de trabajos únicos. Además, la importancia que se concede a las distintas dimensiones variará según las circunstancias y las aspiraciones.

En la documentación científica y especializados no se puede encontrar ninguna definición estándar o acordada de la calidad del trabajo. En ausencia de un conjunto único de medidas, la mayoría de estudios adopta y sugiere diversas dimensiones clave de la calidad del trabajo, que, con frecuencia, hacen referencia tanto a las características específicas del puesto de trabajo (por ejemplo, el sueldo, la jornada laboral, las cualificaciones necesarias, la definición del empleo) como a los aspectos relacionados con un entorno de trabajo más amplio (por ejemplo, las condiciones de trabajo, la formación, las perspectivas de trayectoria profesional, el seguro de asistencia sanitaria, etc). Algunos estudios se centran en los indicadores subjetivos de satisfacción profesional, que consideran como medidas que resumen la calidad general del trabajo como la percibe el trabajador.

Unidad Didáctica 3

INDICADORES DE LA CALIDAD EN EL TRABAJO.

A fin de proporcionar un marco para el análisis de la calidad del trabajo, identificar normas y objetivos políticos claros y desarrollar indicadores adecuados para medir el rendimiento con respecto a esos objetivos, la Comisión europea propuso en su Comunicación "*Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad*" de 2001, agrupar los principales elementos de la calidad del trabajo en dos amplios grupos, que a su vez, comprenden una serie de áreas con sus respectivos objetivos, instrumentos para llevarlos a cabo e indicadores clave a tener en cuenta.

Dimensión I. CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

1. Calidad intrínseca en el empleo.

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que los empleos sean intrínsecamente satisfactorios y compatibles con las capacidades y las habilidades de las personas y proporcionen niveles de renta adecuados.

Principales instrumentos: políticas económicas y sociales de la UE y los Estados miembros en general; Orientaciones generales de política económica; Directrices para el empleo; interlocutores sociales.

Posibles indicadores:

- La satisfacción profesional entre los trabajadores, habida cuenta de las características del empleo, el tipo de contrato y el tiempo de trabajo y el nivel de cualificación que requiere el trabajo.
- El porcentaje de trabajadores que, con el tiempo, consiguen un empleo mejor remunerado.
- Los trabajadores con salarios bajos, y las condiciones de trabajo precarias y la distribución de la renta.

2. Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.

Principales objetivos y estándares políticos: ayudar a las personas a desarrollar de pleno sus capacidades potenciales por medio de un adecuado apoyo a la formación continua.

Principales instrumentos: educación y formación continua, marco jurídico, incluido el reconocimiento mutuo de cualificaciones.

Posibles indicadores:

- El porcentaje de trabajadores con un nivel de educación medio o alto.
- El porcentaje de trabajadores que realizan acciones de formación u otras formas de aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- El porcentaje de trabajadores con un nivel básico o superior de conocimientos informáticos.

Dimensión II. ENTORNO LABORAL Y DEL MERCADO DE TRABAJO.

1. Igualdad entre hombres y mujeres.

Principales objetivos y estándares políticos: promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo a los empleos de igual valor y en términos de trayectorias profesionales.

Principales instrumentos: la estrategia europea de empleo, la legislación, los interlocutores sociales, el FSE y los programas de acción.

Posibles indicadores:

- Las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, habida cuenta de factores como el sector de actividad, la ocupación y la edad.
- La segregación basada en el género: grado en el que mujeres y hombres están supra o infrarrepresentados en las distintas profesiones y los diversos sectores.
- El porcentaje de mujeres y hombres con diferentes niveles de responsabilidad en las distintas profesiones y los diferentes sectores, habida cuenta de factores como la edad y la educación.

2. Salud y seguridad en el trabajo.

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que las condiciones de trabajo sean seguras, sanas y favorables - tanto física como psicológicamente.

Principales instrumentos: la nueva estrategia de salud y seguridad, incluida la legislación apoyada por la supervisión y la evaluación comparativa; los interlocutores sociales.

Posibles indicadores:

- Indicadores combinados de accidentes laborales mortales y graves, incluidos los costes.
- Índices de enfermedades profesionales, incluidos los nuevos riesgos, por ejemplo los movimientos repetitivos.
- Niveles de estrés y otras dificultades relacionadas con las relaciones laborales.

3. Flexiseguridad.

Principales objetivos y estándares políticos: fomentar las actitudes positivas respecto al cambio tanto en el lugar de trabajo como en el mercado laboral en general y asegurar un apoyo adecuado para las personas que pierden su empleo o buscan otro trabajo; y fomentar el pleno uso de las capacidades y la flexibilidad en la elección de trayectorias profesionales a través de un apoyo adecuado a la movilidad profesional y geográfica, incluidos los nuevos mercados laborales europeos.

Principales instrumentos: el método abierto de coordinación, los sistemas fiscales, la legislación, los interlocutores sociales, el carácter transferible de los derechos de pensión complementaria, la información y los organismos de apoyo.

Posibles indicadores:

La cobertura real de los sistemas de protección social, de las personas que trabajan o están buscando un empleo en términos de posibilidades de elección y nivel de asistencia.

- El porcentaje de trabajadores que tienen acuerdos de trabajo flexible, desde el punto de vista del empleador y del trabajador.
- Las pérdidas de puestos de trabajo, es decir, el porcentaje de trabajadores que pierden su empleo porque son despedidos y el porcentaje de los mismos que encuentra otro empleo en un período determinado.
- El porcentaje de trabajadores que van a trabajar a otro lugar.

4. Inclusión y acceso al mercado de trabajo

Principales objetivos y estándares políticos: mejorar el acceso y la inclusión en el mercado de trabajo, es decir, aumentar la facilidad de acceso y

permanencia en el mercado laboral, de reinserción en él tras períodos de ausencia o de uso del mismo para encontrar otro empleo.

Principales instrumentos: la Estrategia europea de empleo, los servicios públicos de empleo a nivel de la UE, el Fondo Social Europeo (FSE), la Comunicación sobre responsabilidad social de las empresas y el trabajo en materia de desarrollo local.

Posibles indicadores:

- La transición real de los jóvenes a la vida activa.
- Los índices de empleo y desempleo a largo plazo desglosados por edad, nivel educativo y región.
- Los estrangulamientos del mercado laboral y la movilidad entre sectores y empleos.

5. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que los convenios laborales, especialmente los relativos al tiempo de trabajo, permitan, junto con los servicios de apoyo, conciliar adecuadamente la vida profesional y la vida privada.

Principales instrumentos: los interlocutores sociales, la legislación, la estrategia europea de empleo.

Posibles indicadores:

- El porcentaje de trabajadores con contrato de trabajo flexible.
- La existencia de permisos parentales y de maternidad y el grado en que se utiliza esta posibilidad.
- La variedad de instalaciones para el cuidado de los niños en edad preescolar y primaria.

6. Dialogo social y participación de los trabajadores.

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que los trabajadores están informados de la evolución de sus empresas y su vida laboral y participan en la misma.

Principales instrumentos: la cooperación entre los interlocutores sociales y la legislación.

Posibles indicadores:

- La cobertura de los convenios colectivos y el número de empresas a escala comunitaria con comités de grupos europeos en los que toman parte representantes de los trabajadores.
- El porcentaje de trabajadores que participa en la evolución financiera de empresa en la que trabaja o tiene intereses económicos en la misma.
- Los días de trabajo perdidos por conflictos laborales.

7. Diversidad y no discriminación.

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que todos los trabajadores reciben el mismo trato y no son discriminados por razones de edad, discapacidad, origen étnico, religión u orientación sexual.

Principales instrumentos: la estrategia europea de empleo, los interlocutores sociales, los programas de acción y el FSE (Equal).

Posibles indicadores:

- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución de los trabajadores de edad avanzada en comparación con la media.
- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución de las personas con discapacidad y de las personas pertenecientes a minorías étnicas en comparación con la media.
- Información sobre la existencia en el mercado laboral de procedimientos de reclamación y sobre los resultados favorables de los mismos.

8. Rendimiento y productividad económicos globales.

Principales objetivos y estándares políticos: lograr unos niveles de productividad laboral elevados y unas condiciones de vida de alta calidad en todas las regiones de la Comunidad.

Principales instrumentos: la política económica y las políticas estructurales.

Posibles indicadores:

- Productividad media por hora de cada trabajador.
- Producción anual media individual por trabajador.
- Niveles de vida anuales medios per cápita, habida cuenta del índice de empleo y el coeficiente de dependencia.

Las principales fuentes de datos de EUROSTAT están armonizadas o estandarizadas en todos los Estados miembros:

- Encuesta Europea sobre la población activa.
- Panel de Hogares de la Comunidad Europea.
- Otras encuestas ad hoc sobre la salud y la seguridad, las condiciones de trabajo, etc. incluidas las encuestas de Eurobarómetro.

Unidad Didáctica 4

DIMENSIONES DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO.

Como ha tenido ocasión de poner de manifiesto el Consejo Económico y Social Europeo, en su Dictamen "sobre la Calidad de la vida profesional, productividad y empleo en el contexto de la globalización y los cambios demográficos" (*Diario Oficial n° C 318 de 23/12/2006 p. 0157 - 0162*), la noción de la calidad del trabajo recoge diversos aspectos, como la prevención y reducción de riesgos para la salud, la organización del trabajo en el puesto de trabajo, la seguridad social, incluidos unos ingresos adecuados, la posibilidad de continuar con la formación de competencias y cualificaciones, así como una mejor conciliación de vida familiar y vida profesional.

Según los estudios que la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín, presentó al CESE, las mejoras en todas estas dimensiones tienen efectos positivos en la productividad laboral. Por ello, el fomento de la mejora de las condiciones de salud, llevada a cabo de una manera voluntaria por parte de la empresa, es de especial importancia. Unos puestos de trabajo seguros, condiciones de trabajo saludables y formas de organización del trabajo que permitan a los trabajadores más márgenes de acción en su trabajo, son factores importantes para aumentar la productividad y, por tanto, la capacidad de innovación, en la que también influyen las condiciones sociales. Por ello, el Consejo Económico y Social Europeo considera que se deberían tener en cuenta las estructuras de las empresas y la cultura empresarial. La Estrategia de Lisboa, por lo tanto, requiere también una aplicación al nivel empresarial combinando objetivos económicos y sociales. El diálogo social desempeñará un papel fundamental en este proceso.

Las dimensiones de la calidad en el empleo que más influyen en el mercado de trabajo español son:

- Estabilidad,
- Seguridad y salud,
- Formación y promoción,
- Igualdad,
- Retribución y
- Autoempleo de calidad.

Así lo ponen de manifiesto, por ejemplo, los *criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo* (Propuestas sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas), de 9 de marzo de 2009, que sirvieron para sentar las bases del reciente *Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012*, que se ha suscrito entre las citadas centrales sindicales y CEOE y CEPYME en 2010.

Entre los contenidos y propuestas que las centrales sindicales han pactado para el reforzamiento de la negociación colectiva se encuentra la de avanzar en la lucha contra la precariedad y la mejora de las condiciones de trabajo. Es decir, de avanzar en mejorar la calidad en el empleo.

Ello se pretende lograr a través de medidas que inciden en puntos claves que influyen en la calidad en el empleo, tales como la política salarial, estabilidad en el empleo, igualdad efectiva entre personas, reducción de la jornada y ordenación de la distribución irregular del tiempo de trabajo, salud laboral, medio ambiente y organización del trabajo.

TEST

1 Señala la afirmación incorrecta:

- a) La calidad del empleo va a la par de la progresión hacia el pleno empleo, el aumento de la productividad y la mejora de la cohesión social.
- b) Los principales objetivos y estándares políticos de la flexiseguridad son fomentar las actitudes positivas respecto al cambio tanto en el lugar de trabajo como en el mercado laboral en general y asegurar un apoyo adecuado para las personas que pierden su empleo o buscan otro trabajo.
- c) Los principales instrumentos de la flexiseguridad son el método abierto de coordinación, los sistemas fiscales, la legislación, los interlocutores sociales, el carácter transferible de los derechos de pensión complementaria, la información y los organismos de apoyo.
- d) Las dimensiones de la calidad en el empleo que más influyen en el mercado de trabajo español son contribución al medio ambiente y al desarrollo sostenible.

SOLUCIONES

1. d

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades de análisis y comprensión.

1.- Comprueba si en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2010, 2011 y 2012 suscrito por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO se han tenido en cuenta los indicadores de calidad en el empleo citados por la Comisión europea como elementos claves de las políticas sociales y de empleo (Anexo I).

2.- El Gobierno español ha tomado una serie de medidas frente a la crisis económica, entre las que destacan las "Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas", aprobadas por la ley 27/2009, 30 de diciembre.

Analiza su contenido y explica si crees que las medidas propuestas favorecen la calidad en el empleo a través de la mejora de su estabilidad (Anexo II).

3.- Analiza el Plan Memta de Andalucía (ORDEN de 31 de octubre de 2008, por la que se establece el plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y se regulan y convocan las ayudas para la ejecución del mismo) y explica si crees que fomenta o no la estabilidad en el empleo (Anexo III).

MÓDULO III.- LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Objetivos:

- Conocer como se elaboran y aplican los planes de igualdad.
- Analizar el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.
- Comprender la necesidad de transparencia en la implantación del plan de igualdad.
- Estudiar las medidas de apoyo a la implantación de los planes de igualdad en las empresa.
- Conocer y saber utilizar las herramientas necesarias para implantar un plan de igualdad.

Unidad Didáctica 1

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Según dispone la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (en Anexo I), las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Como ejemplos de empresas que han desarrollado Planes de igualdad podemos citar: Banesto, Banco Santander, Endesa, Danone (en Anexo III).

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Unidad Didáctica 2

CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS.

Según el art. 46 de la Ley Orgánica de igualdad, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Unidad Didáctica 3

LA TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias (art. 47).

El artículo 48 LO de igualdad regula la obligación de las empresas de 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Unidad Didáctica 4

MEDIDAS DE APOYO A LA IMPLANTACION DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESA

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Se encuentran recogidas en la página web del Ministerio de Igualdad.

Por ejemplo:

- **Convocatoria distintivo "Igualdad en la Empresa".**
- **Subvenciones públicas destinadas a programas de atención y ayudas sociales para las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.**
- **PROGRESS. Convocatoria de de propuestas VP/2010/012 Acuerdos de colaboración con redes de organizaciones no gubernamentales en diferentes áreas de actuación.**
- **Programa de Cooperación Internacional "Mujeres y Desarrollo".**
- **DAPHNE III. Convocatoria de Propuestas JLS/2009-2010/DAP/AG para subvenciones de proyectos.**

Unidad Didáctica 5

HERRAMIENTAS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

El Ministerio de Igualdad ha creado un **Servicio de apoyo al diseño y ejecución de los Planes de Igualdad**. Se encuentra en la dirección web:

<http://www.igualdadenaempresa.es/web/guest/inicio>

En este portal se han reunido una serie de herramientas que permiten a las empresas detectar las necesidades en materia de igualdad e informarse sobre las ayudas y subvenciones que existen para la implantación de un Plan de igualdad, entre otros contenidos.

Así mismo, se dota a las empresas interesadas en implantar un Plan de igualdad de unas **Herramientas de Apoyo** que pretenden facilitarles la realización del diagnóstico, la integración de medidas de igualdad y de conciliación en su organización, así como la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

A través de una serie de Fichas, se guía al usuario dependiendo de la fase del proceso en la que se encuentre su organización y de las necesidades específicas para integrar la igualdad entre mujeres y hombres, podrá acceder a las siguientes herramientas de apoyo:

FICHAS:

Título
Ficha Nº 1: Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres
Ficha Nº 2: Situación de mujeres y hombres en la organización
Ficha Nº 3: Acceso a la organización: reclutamiento y selección
Ficha Nº 4: Formación continua
Ficha Nº 5: Promoción y desarrollo profesional
Ficha Nº 6: Política retributiva
Ficha Nº 7: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
Ficha Nº 8: Salud laboral
Ficha Nº 9: Modelo de Informe de Diagnóstico
Ficha Nº 10: Modelo de Plan de Igualdad

[Ficha Nº 11: Modelo de Informe de Evaluación](#)

[Ficha Nº 12: Modelo de Informe de Evaluación](#)

ACTIVIDAD DE COMPRESION

1.- Realiza un diagnóstico de las necesidades de tu empresa en materia de igualdad. Para ello utiliza los test que el Ministerio de Igualdad tiene disponibles en la dirección web:

<http://www.igualdadnlaempresa.es/web/guest/actua>

- **Test 1:** Autoconocimiento
- **Test 2:** Identificación de necesidades
- **Test 3:** Calidad de documentos elaborados
- **Test 4:** Situación del proceso de realización del plan de igualdad

2.- Utilizando las Herramientas de apoyo que ha facilitado el Ministerio de Igualdad (Anexo II), completa las fichas atendiendo a las características de tu empresa o de alguna otra cuyo funcionamiento interno conozcas:

- Para la elaboración del diagnóstico: Fichas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9.
- Para la elaboración del plan de igualdad: Ficha 9.
- Para la ejecución del plan de igualdad: Fichas 10 y 11.

3.- Utilizando el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa, desarrollado por el INSTITUTO DE LA MUJER, confeccione un Plan de Igualdad de una empresa cuyo funcionamiento interno conozca (la suya propia, la de un familiar, etc.).

Para ello, debe realizar un diagnóstico de su situación interna, utilizando los modelos que encontrará en el citado Manual con el fin de poder crear un Plan de igualdad para dicha empresa.

Concretamente deberá utilizar:

✓ Anexo I. MODELO DE GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

✓ Anexo II. MODELO DE CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO

✓ Anexo III. MODELO DE INFORME DE DIAGNÓSTICO

✓ Anexo V. MODELO DE FICHA INDIVIDUAL PARA CADA ACCIÓN

Una vez completados los modelos con la información requerida, realice el Plan de igualdad utilizando el modelo del Anexo IV.

TEST

1. Según el art. 46 de la Ley Orgánica de igualdad:

- a) Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- b) Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad:

- a) Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar.
- b) Fijarán las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- c) a y b son ciertas.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras:

- a) Las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones.
- b) La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- c) a y b son ciertas.

SOLUCIONES

1. a

2. c

3. c

MÓDULO IV.- LA ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Objetivos:

- Aproximarnos a la problemática de la administración y aplicación del convenio colectivo y a sus principales aspectos teóricos.
- Examinar el régimen jurídico de la administración del convenio colectivo.
- Analizar en profundidad la comisión paritaria como órgano idiosincrásico de administración convencional, desde una triple vertiente: institucional, orgánica y competencial.
- Estudiar la problemática derivada de la interpretación del convenio colectivo.
- Analizar los cánones exegéticos para la interpretación del convenio colectivo.
- Extraer, finalmente, una visión práctica de la Unidad Didáctica con el cotejo de cláusulas convencionales de administración convencional así como de la tipología de subcomités que pueden instituirse en las normas profesionales.

Unidad didáctica 1.-

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO

Uno de los temas recurrentes del Derecho del Trabajo estriba en la administración e interpretación del convenio colectivo. En efecto, gran parte del interés y de los estudios del derecho colectivo se centran en los aspectos técnicos o “estáticos” de tales acuerdos, sin embargo la aplicación es un aspecto indisociable de su gestación, de hecho suele haber un espacio abierto entre los compromisos contraídos y la concreción material de las previsiones convencionales. Del mismo modo, la acción sindical en la empresa deriva en negociaciones más o menos formalizadas que se extienden durante toda la aplicación del convenio, infiriéndose muchas veces de su gestión el grado de eficacia del acuerdo e incluso las posiciones de poder de los sindicatos al concretar su contenido normativo.

El presente módulo tendrá, por tanto, un triple hilo conductor. Primero, se analizará el marco normativo e institucional de la administración del convenio. En segundo término, trataremos los órganos, fórmulas e instituciones por los que se canaliza la mentada “administración”, centrándonos sin embargo en el “administrador ordinario del convenio” encargado de interpretar originariamente su contenido, como son las comisiones paritarias (en adelante CP). También dedicaremos un epígrafe final a una cuestión más teórica de la que, en definitiva, pende la administración del acuerdo, como es la interpretación de los convenios y de sus cláusulas normativas y obligacionales. Finalmente, acompañamos la Unidad con una serie de materiales que confieran una ideografía integral y práctica a los temas que aquí se abordan.

Unidad didáctica 2.-

OBJETIVOS

✓ Aproximarnos a la problemática de la administración y aplicación del convenio colectivo y a sus principales aspectos teóricos.

✓ Examinar el régimen jurídico de la administración del convenio colectivo.

✓ Analizar en profundidad la comisión paritaria como órgano idiosincrásico de administración convencional, desde una triple vertiente: institucional, orgánica y competencial.

✓ Estudiar la problemática derivada de la interpretación del convenio colectivo.

✓ Analizar los cánones exegéticos para la interpretación del convenio colectivo.

✓ Extraer, finalmente, una visión práctica de la Unidad Didáctica con el cotejo de cláusulas convencionales de administración convencional así como de la tipología de subcomités que pueden instituirse en las normas profesionales.

Unidad didáctica 3.-

EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS

1.- PLANTEAMIENTO, DELIMITACIÓN Y PROBLEMÁTICA GENERAL

La administración del convenio abarca aquellos *actos posteriores a los momentos genéticos de negociación y suscripción del acuerdo colectivo que actualizan sus contenidos al hilo de la aplicación material y temporal de las previsiones convencionales*. Indefectiblemente, se trata de un tema complejo pero de interés renovado. Para empezar, los derechos laborales y las condiciones de trabajo a ellos asociadas dificultan un tratamiento homogéneo debido a sus diferencias originarias. La administración también se inserta en las estrategias negociadoras y en el equilibrio de fuerzas sindicales existentes en cada unidad contractual. Enlaza inmediatamente con problemas no cerrados en las mesas de negociación, que a la postre terminan traducándose en preceptos ambiguos de difícil exégesis interpretativa.

Una primera aproximación etimológica al concepto "*administrar*" en seguida infiere nociones tales como "gobernar", "regir" o "aplicar" (RAE), pudiéndose incluir además en él tanto la acción en sí como los efectos resultantes de dicho acto. Desde un prisma jurídico, la aplicación e interpretación de la ley son aspectos implícitos y subsiguientes a cualquier proceso de normación, pues se persigue la concreción práctica del derecho, cuya materialización resuelve en última instancia. Ahora bien, si reconducimos estos planteamientos iniciales al terreno de las relaciones laborales, nos encontramos, en primer término, con la referencia de un período subsiguiente a los momentos genéticos de negociación del acuerdo, y con respecto al cual conecta durante toda su vigencia temporal.

Sabemos que la consideración normativa de los convenios Estatutarios explica el sometimiento de tales pactos a unos trámites procedimentales, un régimen de requisitos mínimos y un marco general de garantías. Una vez estipulados dichos acuerdos, o lo que es igual, una vez que son formalizados contractualmente, sus cláusulas requieren ser aplicadas en el terreno material y bajo la referencia de un horizonte temporal de vigencia. Razones de estricta seguridad jurídica revisten la administración convencional de un marco propio y de un régimen de garantías complementarias, no sólo a través de una regulación específica, sino también mediante una estructura orgánica e institucional que enmarque la aplicación del acuerdo y que garantice su más correcto desenvolvimiento.

Considerando las variables expuestas, podemos ofrecer un concepto más perfilado de la administración, entendiéndolo como un "*acto, o conjunto orgánico de actos, que, sin modificar en principio materialmente el convenio, facilita a las partes negociadoras el control del proceso de aplicación, gestión, interpretación, seguimiento y vigilancia del acuerdo, desarrollando las previsiones convencionales en aras de la mayor eficacia práctica de sus contenidos*".

Así las cosas, decíamos que son muchas las interrogantes que plantea la administración del acuerdo colectivo. Nos movemos en el terreno de los denominados "*actos intra pactum*" (STSJ Andalucía 26/2/01) tendentes a una adecuación lo más "auténtica" posible de lo querido intencionalmente por las partes negociadoras. Ahora bien, la administración es un concepto amplio y en ocasiones ambiguo a nivel teórico y práctico. Abarca la interpretación de las cláusulas convencionales y la resolución de las discrepancias que puedan derivarse de la aplicación material del acuerdo colectivo, pero también implica la complementación del convenio sin innovarlo ni modificarlo. Si consideramos la dinamización a la que tiende nuestro sistema de relaciones laborales como línea evolutiva, así como el rápido desfase que experimentan las condiciones de trabajo ante una realidad sobremañera mutable y cambiante, la problemática sobre la administración del convenio cobra entidad con la aseveración de lo evidente.

2.- EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: MARCO GENERAL NORMATIVO

El régimen de la administración del convenio está regulado de forma algo dispersa mediante disposiciones de distinto rango y textos jurídicos con un enclave institucional diferenciado. El eje de dicho régimen se infiere a través de previsiones ya directas o indirectas a dicho tema contenidas en normas sustantivas y adjetivas. Desde ese núcleo se irradian, a su vez, las disposiciones de naturaleza colectiva, que mediante su convergencia complementan tal marco jurídico. A las menciones expresas o implícitas de la gestión del convenio en los pactos colectivos hay que añadir, además, su tratamiento en los acuerdos interprofesionales, todo lo cual acaba configurando un tejido jurídico muy reticular que, precisamente, revierte en la complejidad aplicativa del acuerdo colectivo. Estructuraremos dicho régimen en tres niveles básicos reguladores:

A) El primero estriba en su tratamiento legal, fundamentalmente a través de varios preceptos del Estatuto de los Trabajadores (RD.Leg. 1/1995, de 24 de marzo), junto a algunas previsiones puntuales de la Ley de Procedimiento Laboral (RD.Leg.2/1995, de 7 de abril). Según veremos, se trata de un régimen jurídico fragmentado y no unitario, además de incompleto, requiriendo de su correspondiente complementación en las normas profesionales.

El eje de dicho régimen está empero personificado en el órgano previsto expresamente por el legislador para co-gestionar el convenio: **la comisión paritaria**. Estas últimas son *órganos derivados del comité negociador formados por representantes del banco social y del banco empresarial que se instituyen en los pactos colectivos con la finalidad de interpretar el convenio, aplicar el clausulado del mismo, y de resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos surjan durante la vigencia del acuerdo*. Además de la funcionalidad operativa que ostenta dicho órgano, considerando la

necesidad de prever algún instrumento que adecue las previsiones convencionales a la realidad material, es un aspecto que obligatoriamente tienen que contemplar los pactos Estatutarios para desplegar sus efectos generales y normativos.

- Efectivamente, entre dichas menciones mínimas, el art. 85/2 ET conmina a las partes a designar *"una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas"* (pfo. e del art. 85/2 ET). Según veremos más adelante, tal fórmula confiere una notable versatilidad institucional a los comités administradores del pacto, tanto en su vertiente orgánica y tipológica, como en lo que se refiere al ámbito competencial de atribuciones.

- El párrafo e) del art. 85/2 ET "in fine" añade que dicho régimen convencional deberá prever *"la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión"* (pfo. e/ del art. 82/2 ET). Se trata de un inciso que profundiza en una de las reglas relacionadas con el funcionamiento interno de las comisiones mixtas. La casuística en la regulación de dicho tema por las normas profesionales hace que tales pactos aborden con más o menos énfasis o acierto la gestión interna del acuerdo colectivo. Podrá entonces atribuírsele un papel pasivo e inoperante a dicho órgano gestor, limitándose a ser instituido formalmente por el convenio sin mayor trascendencia práctica. También es probable que la composición paritaria desencadene situaciones de "bloqueo" interno, bien sea por no lograrse el consenso en ciertos temas, o por extrapolarse el equilibrio de fuerzas desde la comisión negociadora hacia comisión aplicativa. De ahí que el legislador introduzca la mención apuntada con el objeto de paliar algunas de estas posibles contingencias. Una fórmula, esto es, que exhorta a las partes negociadoras a que contemplen medidas susceptibles de encauzar las discrepancias derivadas del funcionamiento práctico-deliberativo de los propios comités.

- El Estatuto vuelve a referirse a la administración pero mediante un aspecto específico, personificado en los "descuelgues salariales". El art. 82/3/3 ET admite la posibilidad de instituir acuerdos de inaplicación salarial *"cuando la situación y perspectivas (de la empresa) pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma"*¹⁶. La ley permite la posibilidad de desligarse del tratamiento retributivo fijado en pactos de ámbito superior a la empresa, si bien concibe este hecho como un acto de naturaleza excepcional que, por ello, se hace depender de unos requisitos formales, sustantivos y procedimentales, algunos de cuyos extremos serán canalizados a través de comités mixtos u órganos paritarios.

16 Redactado conforme al RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE. 17/6/10).

- La siguiente referencia a la administración del convenio se encuentra en el art. 91 ET. Bajo la rúbrica genérica de *"aplicación e interpretación"*, dicho precepto dispone en su pfo 1º que *"con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente"*, lo cual reitera el rol del comité como órgano interpretativo paralelamente a la posición correctora desempeñada a tal efecto por los propios tribunales de justicia. Asimismo, su pfo. 2º dispone lo siguiente: *"no obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a los que se refiere el art. 83/2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos"*. Tales medidas autocompositivas, que además pueden extenderse a las controversias de carácter individual "cuando las partes expresamente se sometan a ellas" (pfo. 5º del art. 91 ET), ostentarán la misma eficacia que la norma interpretada cuando quienes adoptaron el acuerdo o suscribieron el compromiso arbitral tuviesen la legitimación requerida por los arts. 87, 88 y 89 ET en el ámbito concreto del conflicto (pfo 3º del art. 91 ET).

- El tratamiento Estatutario se ultima con algunas referencias puntuales a dicha materia en la Ley de Procedimiento Laboral (RD.Leg. 2/1995, de 7 de abril). Desde el terreno probatorio, el art. 95/2 LPL establece que *"cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del convenio"*. De mayor entidad, empero, son las previsiones contempladas en los arts. 63 y 151 LPL, los cuales establecen, respectivamente, como requisito previo para la tramitación de los procedimientos individuales, y particularmente para el proceso de conflicto que verse sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o colectiva, el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, conciliación que sin embargo se entenderá cumplida si dicho acto es sustanciado ante el órgano que asuma dichas funciones en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos ex art. 83 ET.

B) El segundo nivel regulador de la administración del convenio encuentra su encaje institucional en los Acuerdos Interprofesionales Autonómicos. Por un lado, y muy especialmente, el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) puede enmarcar un segmento representativo de la actividad administradora dando un encaje institucional adecuado a tales medidas autocompositivas. Una de esas posibles medidas estriba, precisamente, en la necesidad de agotar el trámite ante la comisión paritaria del convenio como requisito previo al planteamiento de un conflicto de interpretación y aplicación (art. 10 del ASEC). Del mismo modo, también hay que colacionar el mosaico de Acuerdos sobre medidas Extrajudiciales vigentes en las respectivas Comunidades Autónomas, cuyas previsiones

pueden conectar las actuaciones de la CP con las instancias mediadoras, conciliadoras o arbitrales previstas en dichas estructuras "parajurisdiccionales"¹⁷.

C) Finalmente, el tercer nivel regulador de la administración del convenio se encuentra en la negociación colectiva. En la generalidad de los casos, su protagonismo se personifica en la comisión paritaria central a la que por otra parte alude el art. 85/2/e ET. Pero ello no obsta la posibilidad de combinar su actuación con otras subcomisiones, ora derivadas del comité central, ora instituidas expresamente con un cometido específico¹⁸. La manera como se configure dicho órgano de administración y el alcance de su actividad gestora dependerá entonces del perfil institucional diseñado por las partes al comité mixto en el convenio¹⁹. Bien es cierto que el instituto paritario ha experimentado un desarrollo muy notable en el sistema español de relaciones laborales. De hecho, entre el conjunto de convenios colectivos, las referencias a dicho instituto jurídico ya no se reducen a los acuerdos que siempre han mostrado una preocupación muy especial por las medidas extrajudiciales (químicas o metal, entre otros), existiendo un interés renovado por dicho tema en nuestra negociación colectiva, tanto si lo observamos desde el prisma de su extensión material (cláusulas específicas atinentes a dicho objeto), como si lo hacemos desde el terreno de su intensidad reguladora (protagonismo institucional y alcance posible de la gestión). No en vano, y como previsión virtualmente aplicable a todos estos supuestos, el art. 2/e del RD. 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos contempla a "*los acuerdos de las comisiones paritarias en desarrollo de cláusulas determinadas*" entre el listado de materias objeto de inscripción registral. Veamos pues estos extremos y sus principales manifestaciones.

17 En efecto, tales acuerdos concretan diferentes aspectos de la intervención paritaria, que podemos sintetizar en los siguientes términos: exigencias formales, reglas de legitimación, plazos de actuación, fases y escalonamientos posibles con respecto de otras medidas extrajudiciales, eficacia de las resoluciones, requisitos para equiparar la resolución con el acuerdo colectivo en sí, soluciones ante el bloqueo en las deliberaciones del comité, mecanismos para solventar las discrepancias en el seno del mismo etc...

18 Sobre la tipología de las subcomisiones, vid Anexos Sub II.

19 Para analizar sus posibilidades operativas, con ejemplos y modelos de cláusulas, vid Anexos del presente estudio.

3.- MECANISMOS INSTITUCIONALES DE LA ADMINISTRACION DEL CONVENIO COLECTIVO

3.1.- La administración del convenio a través de la comisión paritaria central ex art. 85/2/e ET

La administración de las previsiones convencionales encuentra su máximo exponente en la comisión paritaria. Concebida por el art. 85/2/e ET como un requisito inexcusable y mínimo para la consideración Estatutaria del pacto, se convierte además en centro de gravedad para la co-gestión del acuerdo durante su aplicación material y temporal. Ya adelantamos que el papel del comité, y en definitiva su propio rol como órgano gestor, depende de la mayor o menor amplitud institucional que le haya sido conferida por los sujetos negociadores. Salvando pues los aspectos mencionados, y considerando las particularidades derivadas del ámbito funcional y territorial del convenio en cuestión, tales normas pueden abordar su régimen jurídico de varias formas posibles, que podemos sintetizar en los siguientes términos:

El primer aspecto abordado en las normas profesionales consiste en una aproximación genérico-conceptual de la CP, considerándola como aquellos órganos encargados de solucionar cuantas "dudas", "discrepancias", "controversias", "litigios" y/o "conflictos" puedan suscitarse durante la vigencia del acuerdo. A ello pueden añadirse otras nociones análogas, concibiendo los comités como órganos de "interpretación", "aplicación", "realización", "seguimiento", "vigilancia", "gestión" o "administración". Acto seguido, se especifica, cuando ello tiene lugar, aspectos relacionados con la composición interna del comité junto a algunas reglas operativas de funcionamiento interno. Finalmente, dicho marco se completa con una enumeración más o menos detallada de competencias particulares que delimitan su ámbito funcional de actuación. Veamos esta doble vertiente orgánico-funcional de los comités paritarios.

A) Aspectos orgánicos. Composición y reglas internas de funcionamiento

El papel de los órganos de administración del convenio depende en primer término de la fisonomía tipológica diseñada al efecto por los agentes negociadores. El art. 85/2/e ET sólo contempla la obligación de designar "una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras". Bien es verdad que la amplitud como aparece formulado el precepto confiere un notable "polimorfismo" a la configuración interna de dichos órganos gestores. Sin embargo, muchos pactos obvian tales extremos, cuando en puridad de dicho pre-requisito orgánico, esto es, de la manera como esté constituido con carácter previo, va a depender gran parte de la funcionalidad operativa de los comités.

Para empezar, la CP debe ser creada de manera expresa mediante una cláusula convencional que declare formalmente su institucionalización en el pacto colectivo. Al acto creador le sigue indisolublemente el acto constitutivo del comité, el cual puede llevarse a cabo por el propio convenio o trasladarse a un momento posterior, fijándose entonces un plazo máximo de constitución desde la publicación oficial del acuerdo²⁰.

Singular relevancia presenta empero la válida composición de la CP. El art. 85/2/e ET prevé un doble orden de requisitos: la paridad y la representatividad de las partes negociadoras en su composición interna. Apostillando tales reglas, las normas profesionales suelen instituir un conjunto de cargos cuyos perfiles refuerzan el funcionamiento de las comisiones como órgano colegiado:

a) El primer perfil estriba en los titulares del comité, y está representado en los vocales del mismo. Estos últimos se reparten paritariamente por los respectivos bancos, social y empresarial. Su número oscila entre un mínimo de 2 en los convenios de empresa ó 4 en los de sector, número que sin embargo suele elevarse valorando los criterios de representación sindical junto a aspectos puramente operativos del comité. Así, la elección de los titulares resulta ponderada en el seno de las organizaciones sindicales y empresariales que ora formaron parte de la comisión negociadora, ora llegaron a firmar el acuerdo, pudiéndose contemplar asimismo una variedad de criterios complementarios en su designación e identificación definitiva.

b) Como cargos cualificados, suelen contemplarse las figuras del **presidente y del secretario**. Aunque los dos tienen carácter contingente, pudiendo existir o no en la composición interna del comité, sin duda detentan una virtualidad muy notable con vistas a optimizar su funcionamiento. Mientras el presidente ostenta un rol catalizador, pues canaliza el desarrollo de las reuniones, moderando las sesiones, aproximando a las partes y orientándolas en los puntos discrepantes, el secretario suele ejecutar funciones de apoyo, burocráticas, fedatarias y de índole documental²¹.

20 Comparativamente, y a modo de ejemplo-tipo, vid Anexos Sub 15

21 Como posibles recomendaciones, apostillaríamos las siguientes: 1) Designación expresa en la primera reunión; 2) Rotación de ambos cargos por cada banco, bien sea según períodos prefijados convencionalmente, o bien sea intercambiándose alternativamente tras cada reunión; 3) Y refuerzo de la neutralidad del presidente para impedir su apoyo implícito al banco de procedencia, lo cual puede llevarse a cabo eximiéndole de la condición de vocal o de la posibilidad de ejercitar su derecho a voto.

c) Como posibilidad adicional, las CP pueden integrar **sujetos externos** a los negociadores para que desempeñen un cometido técnico: asesorar a cada parte en las reuniones del comité. Bien es cierto que, cuando ello es así, los convenios colectivos suelen conferir un amplio grado de libertad en la designación de dichos asesores sin imponer cuotas o condiciones previas. De hecho, su institucionalización es muy positiva, no sólo por la amplitud o complejidad ínsita a la administración del acuerdo, sino porque su mera presencia introduce elementos innovadores de reflexión en los posibles temas gestionados. En tal caso, la asistencia de los asesores al órgano mixto puede efectuarse con carácter permanente o bien optarse por que su actividad se ciña a la gestión de un asunto específico, sin detentar generalmente de facultades resolutorias ni derecho a voto²².

Un último apartado estriba en las **reglas de funcionamiento** del comité: reuniones, convocatoria, constitución y régimen para la adopción de acuerdos. Las primeras pueden ser ordinarias o extraordinarias, requiriéndose en éste último caso unos requisitos materiales y procedimentales para llevarlas a cabo (urgencia de los asuntos a tratar, convocatoria expresa previa solicitud de ambas partes o de la mayoría de una de ellas). La convocatoria puede ser instada de oficio o mediante petición expresa de cualquier banco que negoció el acuerdo colectivo, pudiendo preverse algunos condicionantes en la legitimación inicial para convocar al órgano gestor. En cuanto a la constitución, los convenios pueden exigir requisitos previos de "quorum" para garantizar una presencia mínima de vocales en las reuniones²³. Finalmente, la amplitud del art. 85/2/e ET ampara el establecimiento de cualquier mecanismo para la adopción interna de sus resoluciones. Así, dependiendo de la naturaleza del asunto y de las características de cada contexto, las normas profesionales prevén fórmulas diferenciadas bajo el siguiente espectro: mayoría simple, mayoría cualificada, unanimidad, voto ponderado en función de la representatividad, hasta la exigencia cuantitativa de un número mínimo²⁴, pudiéndose prever soluciones alternativas

22 En efecto, generalmente, los convenios no les atribuyen a los asesores el derecho a voto. Coinciden, eso sí, en la libertad en su nombramiento, con la coletilla "se designarán libremente por cada una de las partes"; como ejemplo-tipo, vid Anexos. Sub.I/1 y 2.

23 Así, por ejemplo, puede exigirse la presencia de la mitad más uno de los representantes de los empresarios y trabajadores, la mayoría simple de éstos, o incluso fórmulas cualificadas, como las dos terceras partes de los integrantes de cada banco.

24 Así, y respectivamente, art CC empresa Sagital SA (BOE. 3/3/01); "mayoría de dos tercios" (D.Ad. IV CC. Estatal para el sector de la industria Textil y de la Confección (BOE. 21/8/00)); "los acuerdos serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora" (art. 6 CC Estatal para el sector de la enseñanza y formación no reglada (BOE. 12/1/99); "mayoría de cuatro votos a favor como mínimo" (D.Ad.III CC. Ciclismo profesional (BOE 14/2/98)). Cfr. asimismo Anexos. Sub.I/11.

para el desbloqueo de los asuntos en las deliberaciones internas del órgano gestor, en sintonía con lo dispuesto con el inciso final del art. 85/2/e ET.

B) Aspectos funcionales. Marco general de competencias.

El aspecto sin duda más significativo de la administración paritaria gira sobre su marco general de competencias. En realidad, de la confianza depositada en tales órganos por los agentes negociadores, y del empleo que en realidad quieran hacer éstos últimos de la comisión mixta, dependerá en fin su ámbito material operativo y su virtualidad institucional última. Los negociadores pueden por tanto concebirlos como un mero homenaje formal, limitándose a constituir tales mecanismos gestores para finiquitar las prescripciones del art. 85/2/e ET, o bien pueden atribuirles un contenido propio, lo cual bascula inexorablemente sobre su marco general de facultades.

Tras caracterizar el perfil orgánico de la CP, el art. 82/2/e ET aborda seguidamente su vertiente funcional, apostillando que "*entender(á) de cuantas cuestiones les sean atribuidas*". La amplitud de dicha fórmula abre pues un ámbito muy extenso de atribuciones, con cometidos más o menos heterogéneos y grados de intensidad diferenciados. Salvando entonces dichas particularidades convencionales, y considerando la tendencia a incrementar la polivalencia funcional de los comités, podemos sintetizar el siguiente marco:

a) El primer bloque versa sobre la **interpretación, aplicación y vigilancia del convenio colectivo**. Son términos que suelen formar una tríada común dentro del ámbito competencial de los CP, y en puridad son los conceptos que identifican al órgano de administración del pacto como categoría jurídica. Pero pese a su imbricación conceptual, es posible atribuir un significado algo más preciso a cada uno. Según veremos seguidamente, la labor interpretativa engarza en primer término con el papel auto-compositivo del órgano de administración, y culmina con una resolución o dictamen emitido por el comité sobre las cuestiones planteadas. La función aplicativa, que conecta en este segundo ejemplo con la labor de gestión, persigue la adecuación del convenio a la realidad material al margen de cualquier exteriorización litigiosa. Finalmente, la vigilancia estriba en una interpelación a los componentes del órgano mixto para que mantengan una postura activa ante los posibles incumplimientos del pacto colectivo²⁵.

b) El segundo bloque de competencias está imbricado con la labor de **composición extrajudicial** desempeñable por la CP. En base a ella, dicho órgano solventa extrajudicialmente los conflictos y controversias que

25 A modo de ejemplo-tipo, vid Anexos.Sub.I/5 y 6.

puedan plantearse durante la vigencia del acuerdo. El ámbito que pretenda atribuirse a tan singular facultad dependerá entonces del rol que los mismos negociadores le asignen al comité. Así, podrá actuar como órgano mediador/conciliador; podrá preverse su intervención ora preclusiva o potestativa como requisito de procedibilidad para la sustanciación de conflictos individuales y/o colectivos; incluso podrá ejercer una "mediación arbitral", filtrando, esto es, la controversia una vez diferida esta última a otros órganos solutorios, ora individuales o colegiados²⁶.

c) Un tercer bloque de atribuciones gira sobre la **revisión convencional** de algún aspecto del pacto durante su vigencia temporal. En su virtud, y mediante un acto expreso de delegación, se transfiere al comité mixto la labor de actualizar o modificar, en su caso, alguna cláusula del convenio, determinadas condiciones de trabajo, o una materia concreta de las que conforman su contenido normativo. Entran aquí aspectos como las revisiones salariales, las homologaciones de categorías, las actualizaciones normativas, e incluso la armonización de las cuestiones no contempladas expresamente para incorporarlas al pacto²⁷. Sea como fuere, la revisión "ante tempus" del convenio acapara el "ámbito fuerte competencial" de las CP, requiriéndose en estos casos unos requisitos adicionales que enmarquen su actuación y garanticen la validez de sus decisiones, cuyos extremos analizaremos más adelante.

d) Finalmente, un último bloque de competencias está formado por el encargo funcional de elaborar informes, analizar aspectos concretos, confeccionar estudios jurídicos o relacionados más genéricamente con el terreno de las relaciones laborales. En este caso, que a diferencia del ejemplo anterior supone un ámbito menos relevante de **facultades gestoras**, el órgano de administración ejerce un rol heterogéneo de consulta, análisis, seguimiento y asistencia técnica del pacto, existiendo una acentuada versatilidad en la concreción material de dicha competencia.

C) Otros órganos de administración del convenio. Subcomisiones paritarias, delegaciones y ponencias de trabajo.

Aunque la CP central ex. art. 85/2/e ET acapara el eje institucional de la administración, dicha actividad también puede llevarse a cabo mediante otros órganos e instancias paralelas. En efecto, la contratación colectiva puede crear comités y subcomités "ad hoc" delegando en ellos ciertos cometidos para que desarrollen una actividad equidistante o subordinada a la del comité central. Son entonces los negociadores quienes han de optar por auto-convertirse en gestores exclusivos del pacto o por la co-gestión del mismo compartiéndola con otras instancias.

26 A modo de ejemplo-tipo, vid Anexos.Sub.I/12, 13 y 14.

27 Vid Anexos.Sub.I/3, 4 y 10.

Combinando tales variables, se podrán prever órganos con un ámbito competencial específico (subcomisiones propiamente dichas); podrán crearse comisiones desde el propio comité central supeditando su actuación funcionalmente (ponencias); incluso caben fórmulas diferidas-integradoras, negociando mediante comités "ad hoc" aspectos específicos que luego son confirmados por el comité de empresa²⁸. Bajo este mismo orden de ideas, también se puede hacer recaer la gestión de algún aspecto del convenio en sujetos externos a los negociadores para que con su mediación, conciliación o arbitraje, sustancien y/o solventen algún asunto controvertido²⁹

Tales prácticas delegativas, que encuentran un fundamento último en el derecho de libertad sindical y autonomía colectiva, son cada vez más frecuentes en nuestro sistema de relaciones laborales. Ahora bien, tan particular "*comitología*" deriva en un tejido sobremanera compacto de órganos e instancias desconcentradas³⁰. Bien es verdad que tales prácticas pueden valorarse en principio de forma positiva, pues a la postre persiguen teleológicamente una mayor eficacia práctica del convenio. Pero tampoco es menos cierto que la extensión e intensidad última de dichas medidas dependerá en último extremo del interés mostrado verdaderamente por los propios negociadores y de las garantías que hayan sido contempladas por el convenio en cuestión. En consecuencia, el acto constitutivo de dichas instancias, y en concreto la manera como se lleve a cabo el acto formal de delegación, serán los mecanismos referenciales que identifiquen el régimen jurídico y su ámbito de actuación material³¹.

4.- LA INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Un último tipo de problemas derivados de la administración del convenio estriba en los criterios generales y en las reglas particulares que pueden ser utilizadas a la hora de interpretar sus contenidos. Como criterios de orden general, sabemos que las normas jurídicas, en su abstracta consideración, requieren ser individualizadas técnicamente, integrando los supuestos fácticos en los respectivos preceptos mediante procesos inductivos y deductivos de subsunción normativa. Los convenios, como normas contractualizadas

28 Caso, por ejemplo admitido por la SAN 12/7/06 (nº69/2006, Rec nº39/2006), la cual confirmó la actividad desarrollada por el comité de vivienda "aunque figure la negociación previa, pues (el convenio) exige la aceptación y confirmación (de dicha delegación) por el comité de empresa". Piénsese también la posibilidad, reconocida en algunos convenios, de reconvertir la misma comisión negociadora en comisión paritaria.

29 Para cotejar la tipología posible de comités y subcomisiones, vid a título ilustrativo los Anexos.Sub III del presente estudio, en su integridad.

30 A modo de ejemplo-tipo, vid Anexos.Sub.I/8 y 9.

31 Cfr. Anexos.Sub.II/ 3 y 4.

singulares que son, no se sustraen de dicha labor integradora, tan es así que contienen pautas de conducta más o menos protocolizadas, compromisos obligacionales y proposiciones que a la postre se extrapolan al ámbito formal con un mayor o menor grado de abstracción técnica.

Precisamente, la administración del convenio individualiza el mandato de tales normas interpretando su sentido último y aplicándolas a la realidad material. En puridad, dichos acuerdos adecuan sus previsiones a la estructura que los circunda: toman como referencia la configuración legal, jurisprudencial o reglamentaria de las distintas categorías laborales, ponderan la valencia de cada fuente (relaciones ley/convenio/contrato) al hilo de las diferentes técnicas de articulación jurídica (v.gr. fórmulas flexibilizadoras o desreguladoras), integran los usos y pautas consuetudinarias preexistentes para formalizarlas cuando adquieren una entidad propia, actualizan el clausulado de los pactos o acuerdos anteriores, adecuan su ámbito a las particularidades de cada unidad de contratación, y finalmente amoldan sus previsiones a las exigencias contextuales de la realidad social y económica. En consecuencia, la interpretación de los pactos colectivos penetra de lleno en el producto final de esa sinergia de factores, indagándose en el verdadero sentido de los preceptos convencionales mediante tales procesos integrativos.

Nuestra legislación laboral adolece, sin embargo, de unos cánones hermenéuticos precisos en los que apoyar tan relevante labor interpretativa. El pfo 1º del art. 91 ET sólo establece que "*Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá (sic) por la jurisdicción competente*". Según vemos, el precepto no dispone reglas ni cánones interpretativos. Se limita a conectar dos ámbitos y sedes posibles: uno público: la jurisdicción competente, y otro privado: las comisiones paritarias (y por extensión las medidas de autocomposición de conflictos previstas en el conjunto del precepto), y luego explicita algo obvio, como es la posición de dependencia que tienen los órganos paritarios con respecto de la actividad jurisdiccional desplegada por los jueces y tribunales.

Ante esta situación, hay que recurrir a las normas generales del **Código Civil** adecuando empero su significado a las singularidades de los convenios colectivos. Y es que la naturaleza híbrida del pacto Estatutario, entendido en su acepción clásica como *cuerpo contractual de eficacia normativa*, abre un doble haz de pautas hermenéuticas. Por una parte, resultan aplicables las reglas interpretativas de las normas legales contempladas en el art. 3 del Código Civil. Pero también se pueden colacionar las reglas generales de interpretación de los contratos contenidas en los arts. 1281 a 1289 del mentado texto. De esa forma, a la acumulación de los criterios gramatical, lógico, histórico, sistemático y teleológico, se añaden enfoques teóricos de doble índole, ora subjetiva (voluntad real de las partes) y objetiva (voluntad de la ley).

En efecto, si analizamos con detalle los argumentos aducidos por los tribunales de justicia junto a los cánones interpretativos utilizados en sus resoluciones se observa un empleo combinado de herramientas exegético-convencionales. Sabemos que los convenios, además de inferir las estrategias negociadoras subyacentes, el régimen de contrapartidas acordado entre ambos bancos, y los problemas irresueltos que suelen activarse al hilo de su aplicación material, deben adecuar sus contenidos a una estructura jurídica dada. De hecho, desarrollan un régimen propio con el horizonte institucional de las categorías laborales y bajo la referencia de su configuración normativa. En unos casos, se crean condiciones de trabajo "ex novo", en otros se reinterpreta la norma o se transcriben sin más los preceptos legales. Y tampoco es aventurado que tales pactos "fuercen" el sentido e incluso el tenor teleológico de algunas instituciones. Así acontece, por ejemplo, en temas abiertos (v.gr. encuadramiento profesional u ordenación del tiempo de trabajo), en categorías problemáticas (v.gr. cálculo de horas extras, naturaleza y alcance de determinados complementos salariales), o al hilo de conceptos jurídicos que por su intrínseca versatilidad abren un amplio juego de potencialidades interpretativas³². Sintetizaremos tales pautas en los términos siguientes:

1.- Primero habría que empezar diferenciando aquellos cánones hermenéuticos decisivos para la propia vida jurídica de las instituciones (lo que podríamos considerar como "**interpretatio legis**"). Brilla aquí con luz propia la interpretación que pueda ser inferida del texto del convenio conectándolo con la "*voluntas legis*" a través de la propia literalidad objetiva de los preceptos convencionales³³. Se trataría de inferir teleológicamente las "finalidades legítimas" de las respectivas categorías laborales (STJCE 3/10/06)³⁴, de indagar en el principio jurídico que se encuentra latente en el sistema normativo aplicable al caso, y de corregir en último extremo los

32 Sobre esta diversidad de cuestiones planteadas, vid a título ilustrativo las SSTs 17/7/06 (Rec nº49/2005), 17/7/06 (Rec nº 196/2005), 25/7/06 (Rec nº 1095/2005), 5/7/06 (Rec nº39/2005), 4/7/06 (Rec nº858/2005), 29/6/06 (Rec nº117/2005), ó STS 25/9/06 (Rec nº125/2005), la STSJ Cantabria 6/9/96 (Rec nº649/2006), o la SAN 12/7/06 (Rec nº39/2006).

33 Sobre la voluntad de los firmantes como canon exegético, vid STS. 7/7/06 (Rec nº117/2005); paralelamente, sobre la indagación de la voluntad de los negociadores en el tratamiento diversificado de determinadas cuestiones, cfr. asimismo STS. 10/7/06 (Rec nº3938/2004).

34 Rec.nº17/2005. Dicha sentencia analizaba el sentido institucional de la antigüedad, concibiéndolo como una "finalidad legítima de política salarial el hecho de recompensar, en particular, la experiencia adquirida que coloca al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas sin que tenga que justificar la importancia que reviste para el desempeño de las tareas concretas que le están encomendadas"

fundamentos de tutela mediante una ponderación dualizada de criterios exegéticos: ora subjetivos y objetivos (art. 1281 CC)³⁵.

2.- Un segundo canon hermenéutico gira sobre los elementos de convicción que pueden ser utilizados como base argumental de la interpretación (lo que en este segundo caso podríamos denominar como “**interpretatio iuris**”). Se pretende re-construir los actos jurídicos mediante un “método reflexivo”, sistémico e integrador, capaz de medir la extensión y el significado de los preceptos convencionales. A modo de ejemplo, los tribunales analizan las acciones coetáneas o posteriores al contrato ex. art. 1282 CC, las cuales pueden inferirse desde el tamiz de los tratos preliminares de negociación, a raíz de los acuerdos adoptados en el seno de la comisión negociadora, al hilo de la información que pueda recabarse de las actas levantadas por los órganos administradores (STSJ. Cataluña 15/4/02), o en definitiva a través de los “comportamientos concluyentes” de las propias partes afectadas (STS. 17/7/06)³⁶. Igual aproximación exegética puede extraerse mediante un análisis comparativo de los acuerdos adoptados conjuntamente en una unidad contractual de referencia, como por ejemplo un grupo de empresas (STS. 26/9/06)³⁷. Sin olvidar además la virtualidad del método histórico, desbrozando, esto es, retrospectivamente el tratamiento que haya sido objeto una determinada materia durante la vigencia sucesiva de varias normas profesionales (SAN. 10/7/06)³⁸.

3.- Complementariamente, pueden traerse a colación el enunciado de reglas particulares de los **arts 1283 a 1289 CC**, y así: no entender comprendidas cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que

35 Los Tribunales, aplicando los cánones exegéticos del art. 1281 CC, recurren al sentido literal de las cláusulas convencionales siempre que los términos del contrato sean claros y no dejen duda sobre la intención de los contratantes, prevaleciendo empero ésta última sobre el criterio literal cuando las palabras sean contrarias a la mentada intención. P.ej. SSTs. 18/1/97 (Ar. 843), 18/5/98 (Ar. 4030), 18/3/99 (Ar. 1857), 23/12/99 (Ar. 9360), o 17/7/06 (Rec nº49/2005).

36 Rec. Nº 49/2005.

37 Rec. Nº 137/2004. Dicha sentencia abordaba la posible nulidad de la comisión técnica creada en el seno de la comisión negociadora sobre materias concretas y, con ello, la invalidez de todos los actos adoptados por dicho órgano mixto. Como soporte exegético, el tribunal llevó a cabo “una interpretación conjunta de los acuerdos adoptados en el seno del grupo de empresas”, para inferir de ahí su “correspondencia con el espíritu y desarrollo de la actividad empresarial”.

38 Sent nº65/2006, Rec nº4/2006. Dicha sentencia analizaba el alcance de los complementos de nocturnidad y rotación a efectos de su posible cómputo en el plan de pensiones. Para analizar su naturaleza, la Audiencia comparó el convenio colectivo con la reglamentación de 1946, además de estudiar su tratamiento en pactos sucesivos, “ya aludieran éstas directamente y para regularlo al concepto que nos ocupa, ya lo hicieran de manera tácita”.

los interesados se propusieron contratar (interpretación restrictiva ex. art. 1283 CC); utilización del sentido más adecuado cuando una cláusula admita varias interpretaciones (significado útil en pro de la conservación del negocio jurídico ex. art. 1284 CC); exégesis sistemática de las cláusulas atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte al analizarlas todas en su conjunto (v.gr. equilibrio interno del convenio, ex art. 1285 CC); modulación del criterio finalista conforme a la naturaleza y objeto del contrato cuando las palabras puedan tener distintas acepciones (interpretación teleológica ex. art. 1286 CC); virtualidad de los usos y costumbres como criterios interpretativos al concretar las ambigüedades de los contratos, supliendo incluso la omisión de cláusulas que de ordinario puedan establecerse (art. 1287 CC); junto a los criterios hermenéuticos previstos para la exégesis de los preceptos oscuros (art. 1288 CC) y de las cláusulas de imposible interpretación (art. 1289 CC).

CASOS PRÁCTICOS

CASO N.º 1. Administración y aplicación del convenio colectivo

El convenio colectivo aplicable a la empresa X S.A. asignó a la comisión paritaria, entre otras atribuciones, el cometido de «estudiar la reestructuración de las categorías profesionales para adecuarlas a la realidad actual». Finalizada la vigencia de dicho convenio, y una vez denunciado el mismo, la comisión paritaria configuró un nuevo organigrama de categorías que encuadraba al personal administrativo en dos perfiles: los técnicos especialistas de administración y los técnicos auxiliares de administración, refundiendo en este último perfil a los anteriores «auxiliares» y «oficiales» administrativos. La dirección de la empresa procede a aplicar la estructuración profesional realizada por la comisión paritaria considerándola como un anexo añadido al texto del convenio. Sin embargo, ante la similitud de funciones realizadas entre los nuevos técnicos especialistas de administración y los antiguos oficiales, estos últimos solicitan la inaplicación de la decisión empresarial en base a lo dispuesto en el art. 86.3 ET.

Cuestiones:

1. Diferenciar institucionalmente los conceptos «administración», «aplicación» y «negociación» del convenio colectivo.
2. Cuál es el margen que dispone la comisión paritaria para llevar a cabo la reestructuración del organigrama de categorías.
3. Identifique los cauces a través de los cuales puede reaccionarse en vía procesal contra la aplicación del organigrama de categorías.

* *Referencias jurisprudenciales:* STCO 73/1984, de 27 de junio; SSTs de 10 de febrero de 1992, de 15 de diciembre de 1994, de 4 de junio de 1996 (Ar. 164) y de 19 de diciembre de 1996 (Ar. 9.736), STSJ de Madrid de 21 de mayo de 2000.

CASO N.º 2. Impugnación del convenio colectivo

Terminadas las negociaciones del convenio colectivo para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones, Federaciones e Instituciones de la Región de Murcia, las partes sustancian los requisitos previstos en el art. 90 ET, procediéndose posteriormente a la publicación de dicho texto en el boletín oficial de dicha Comunidad Autónoma el 30 de mayo de 2006. Nada más comenzar su vigencia, la Federación de Asociaciones de Familiares del Alzheimer de dicha región impugna jurisdiccionalmente el convenio solicitando un doble orden de pretensiones. Primero, la ilegalidad del mismo por

falta de legitimación, defectos en la constitución de la comisión negociadora y en la concreción de su ámbito aplicativo. Y con carácter subsidiario se solicita, en su caso, que se excluya de su denominación y de su ámbito aplicativo a las Asociaciones y Federaciones de Asociaciones, por tratarse de un sector o ámbito funcional diferente a los otros sectores de actividad regulados en el convenio (Cámaras, Colegios e Instituciones) que no ha estado representado en la mesa negociadora, lo cual lleva a sostener su ilegalidad y lesividad por determinar un ámbito de aplicación que excede del marco competencial de la unidad negociadora legítimamente constituida.

Cuestiones:

1.- Identifique los trámites materiales que siguen a la finalización de las negociaciones de los convenios colectivos a efectos de su validación normativa, y concrete asimismo los cauces procesales que incardinan la impugnación de tales acuerdos en las instancias jurisdiccionales.

2.- Analice la legitimación activa para la impugnación de los convenios colectivos y si el relato fáctico descrito confiere dicha cualidad a la Federación de Asociaciones de Familiares del Alzheimer. Posiciónese asimismo bajo la postulación de la parte contraria y fundamente jurídicamente su oposición a las acciones pretendidas.

3.- Examine teóricamente los conceptos «nulidad total» y «anulabilidad parcial» del convenio colectivo; esboce idealmente la tipología de presupuestos que pueden dar lugar a una u otra consecuencia así como los efectos derivados de sendas categorías.

* *Referencias jurisprudenciales:* 11 de octubre de 2007, Rec. 94/05; STS de 13 de noviembre de 2007, Rec. 8/07.

TEST

1.- La administración del convenio colectivo es:

- a) Un acto, o conjunto orgánico de actos, tendentes a actualizar el contenido normativo del convenio
- b) Un acto, o conjunto orgánico de actos, que, sin modificar en principio materialmente el convenio, facilita a las partes negociadoras el control del proceso de aplicación, gestión, interpretación, seguimiento y vigilancia del acuerdo colectivo.
- c) Un acto, o conjunto orgánico de actos, por los que se desarrollan las previsiones convencionales en aras de la mayor eficacia práctica de sus contenidos.
- d) Las dos anteriores son correctas.

2.- Las comisiones paritarias son:

- a) Órganos tripartitos encargados de resolver los conflictos que pueda ocasionar la interpretación y/o aplicación de las cláusulas convencionales.
- b) Órganos de registro y depósito de los convenios colectivos.
- c) Órganos de composición mixta (generalmente bipartita o paritaria) encargados de gestionar la aplicación del convenio y de resolver las controversias y conflictos que puedan surgir durante la vigencia del acuerdo.
- d) Órganos representativos de la parte empresarial.

3.- Cual de estos criterios no resulta utilizado a la hora de interpretar las normas jurídico-laborales:

- a) El criterio literal
- b) El criterio sistemático
- c) El criterio histórico
- d) El criterio axiomático

SOLUCIONES

1. d

2. c

3. d

BIBLIOGRAFIA

MODULO I. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

1. Bibliografía de interés para la materia.

o Referencia bibliográfica 1. ¿Qué es la Responsabilidad Social de las empresas?. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Canal Empleo.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/Calidad/canal-de-la-empresa/calidad-en-el-empleo-y-responsabilidad-social/bfque-es-responsabilidad-social-de-la-empresa>

o Referencia bibliográfica 2. Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible /* COM/2002/0347 final */

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0347:ES:NOT>

o Referencia bibliográfica 3. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo - Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo : hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas /* COM/2006/0136 final */

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:ES:HTML>

Archivos anexos: http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/com2001_0745es01.pdf

Archivos anexos: http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/com2002_0347es01.pdf

Enlaces: <http://www.unglobalcompact.org>

o Referencia bibliográfica 4. Documentos y guías fundamentales de la RSC (España, UE, ONU, GRI, OCDE y EEUU)

Documentos de España

http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/espa%F1a/boe_orden_ministerial_sobre_gobierno_corporativo.pdf

Informe Aldama: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/espa%F1a/aldama.pdf

Informe Olivencia: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/espa%F1a/olivencia.pdf

Ley de Transparencia: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/espa%F1a/ley_de_transparencia.pdf

Código Unificado De Recomendaciones Sobre Buen Gobierno De Las Sociedades Cotizadas: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/espa%F1a/buengobierno.pdf

o Referencia bibliográfica 5: Documentos de la Unión Europea

Nueve Recomendaciones del Forum Europeo Multistakeholder para la RSC: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/ue/forum.pdf

Comunicación de la Comisión Relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/ue/comunicacion.pdf

Libro Blanco: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/ue/blanco.pdf

Libro Verde: http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/ue/verde.pdf

o Referencia bibliográfica 6.

ERSE'06 Observatorio de Ética y Responsabilidad Social de la Empresa de la Comunitat Valenciana. Presentado el día 26 de marzo de 2007 en la Bolsa de Valencia. Elaborada por Fundación ÉTNOR.

o Referencia bibliográfica 7.

Transformación de la cultura empresarial en una época de grandes cambios (1994-2005): <http://www.etnor.org/html/pdf/XV-SP-05-06.pdf>

Volumen compilatorio de los seminarios impartidos en la Fundación ÉTNOR durante el curso 2005-2006. Elaborada por Fundación ÉTNOR

o Referencia bibliográfica 8.

Guía de Responsabilidad Social de la Empresa. Elaborada por Fundación ÉTNOR y CEEI Valencia (2004): http://www.etnor.org/html/pdf/pub_guia-rse.pdf

o Referencia bibliográfica 9: Ética de la empresa: hacia un nuevo orden global. Volumen compilatorio de los seminarios impartidos en la Fundación ÉTNOR durante el curso 2004-2005. Elaborada por Fundación ÉTNOR

o Referencia bibliográfica 10: La empresa frente a la crisis del estado de bienestar: una perspectiva ética. Volumen compilatorio de los seminarios impartidos en la Fundación ÉTNOR durante los cursos 1995-1996 y 1996-1997. Elaborada por Fundación ÉTNOR.

o Referencia bibliográfica 11: El buen gobierno de las sociedades. Texto íntegro del Informe Olivencia. Suplemento de Economía 3, n. 93 (dic. 1999.)

o Referencia bibliográfica 11: La responsabilidad Social de la Empresa. Boletín de ICE, número 2755. 2003.

o Referencia bibliográfica 12: <http://www.responsabilidad-socialempresarial.es/>

o Referencia bibliográfica 13: El alcance de la RSE en la empresa

o Referencia bibliográfica 14: Libro Blanco de la subcomisión de RSE: <http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/LibroBlancoSubcomisiónParlamentaria.pdf>

o Referencia bibliográfica 15: Libro Verde y la posterior Comunicación de la Comisión sobre Responsabilidad Social de las empresas constituye el marco de referencia para el trabajo de promoción de la RSE en la Unión Europea :

• **Libro Verde :** [http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/Libro%20Verde%20UE\(18-7-2001\).pdf](http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/Libro%20Verde%20UE(18-7-2001).pdf)

• **Comunicación de la Comisión (132,18 kb) :** [http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/Comunicación-Comisión-CSR\(2-7-2002\)\(cas\).pdf](http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/Comunicación-Comisión-CSR(2-7-2002)(cas).pdf)

o Referencia bibliográfica 16: Foro Multi-stakeholder de la Unión Europea

Archivos anexos:

- **Conclusiones Foro Multi-stakeholder: <http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/MultistakeholderRoundTable-DraftFinalReport2004.pdf>**

- **Conclusiones Mesa Redonda PYMEs : <http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/MultistakeholderRoundTableSME-GroupFinalReport2004.pdf>**

o Referencia bibliográfica 17: Foro de Expertos RSE del Ministerio de Trabajo

Archivos anexos:

- **Definición y ámbito de la RSE : http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/Foro_de_Expertos_RSE_Informe_1.pdf**

- **El informe de RSE como motor de la Responsabilidad Social: http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/Foro_de_Expertos_RSE_Informe_2.pdf**

o Referencia bibliográfica 18: RSC y Políticas públicas 2004: <http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/RSCyPoliticas-Publicas2004.pdf>

o Referencia bibliográfica 19: Publicación con casos de buenas prácticas en RSE de PYMEs editada por la DG Empresa de la Comisión Europea. Buenas prácticas PYMEs: http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/EC_BuenasPracticasCSR.pdf

o Referencia bibliográfica 20: Fundación Ecología y Desarrollo. Anuario RSC en España 2003: <http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/AnuarioRSC2003.pdf>

o Referencia bibliográfica 21: Estudio publicado por el Observatorio de las PYMEs europeas de la DG Empresa. Estudio PYMEs europeas y RSE 2002: <http://www.xertatu.net/dokumentuak/up/SME%20and%20CSR%20european%20report%202002.pdf>

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RELACIONES LABORALES:

o Referencia bibliográfica 1: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007: "Responsabilidad Social de las empresas"

o Referencia bibliográfica 2: La Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y el Diálogo Social. Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas. UGT.

o Referencia bibliográfica 3: La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores. OIT.

o Referencia bibliográfica 4: El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos. Dwight W. Justice. Departamento de Empresas Multinacionales Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). OIT.

o Referencia bibliográfica 5: Herramientas OCDE para la RSC: <http://www.observatoriorsc.org/descargas/biblioteca/documentos/guias/174.HERRAMIENTAS%20RSC%20OCDE.pdf>

o Referencia bibliográfica 6: Herramientas OIT para las RSC: <http://www.observatoriorsc.org/descargas/biblioteca/documentos/guias/175.HERRAMIENTAS%20RSC%20OIT.pdf>

o Referencia bibliográfica 7: Formas de RSC <http://www.observatoriorsc.org/descargas/biblioteca/documentos/guias/informeRSC.pdf>

o Referencia bibliográfica 8: http://www.observatoriorsc.org/descargas/biblioteca/libros/responsabilitat_social_cast.pdf

o Referencia bibliográfica 9: Equal y la Responsabilidad social en la Empresa. 24 y 25 de octubre 2006. Descargar documento de conclusiones

o Referencia bibliográfica 10: http://www.observatoriorsc.org/descargas/biblioteca/libros/rse_castella.pdf

o Referencia bibliográfica 11: Recopilación de casos de buenas prácticas entre pequeñas y medianas empresas de Europa: <http://www.observatoriorisc.org/descargas/biblioteca/documentos/guias/148.RSC%20PYMES%20BUENAS%20PRACTICAS%20UE.pdf>

o Referencia bibliográfica 12: David Moreno: "Políticas públicas de fomento de al dimensión laboral de la responsabilidad social de las empresas y su adecuación al derecho comunitario de la competencia"

o Referencia bibliográfica 13: Guía de RSE para PYMES

o Referencia bibliográfica 14: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo poner en práctica la Asociación para el crecimiento y el empleo: Hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas : http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0136es01.pdf

o Referencia bibliográfica 15: Las políticas de impulso de la RSE – DG de la economía social, del trabajo autónomo y del Fondo Social Europeo

o Referencia bibliográfica 16: Hacia una política de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas (Juan José Barrera Cerezal - Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo)

o Referencia bibliográfica 17: Conclusiones de la IV sesión de trabajo del Foro de Responsabilidad Social de las Empresas

o Referencia bibliográfica 18: Revista Equalforum – Número 6

o Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Global Reporting Initiative (GRI)

o Referencia bibliográfica 19: Alianza para la Responsabilidad Social de las Empresas

o Referencia bibliográfica 20: FORETICA http://www.foretica.es/index.php?option=com_docman&task=download&gid=3&Itemid=113

o Referencia bibliográfica 21: http://www.foretica.es/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=12&Itemid=113

o Referencia bibliográfica 22: Responsabilidad Social Empresarial y Contratación en el sector público: http://www.foretica.es/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=19&Itemid=113

o Referencia bibliográfica 23: La Empresa Responsable en un Entorno Global

o Referencia bibliográfica 24: 3. La Gestión Sostenible de los Recursos

o Referencia bibliográfica 25: 4. El Protocolo de Kioto

o Referencia bibliográfica 26: 5. La Responsabilidad. Una Propuesta para un Entorno Empresarial más Eficiente y Socialmente Comprometido

o Referencia bibliográfica 27: 6. Políticas Públicas para Impulsar la Responsabilidad Social de la Empresa

o Referencia bibliográfica 28: 7. La Base de la Piramide: La Nueva Frontera de la Responsabilidad Corporativa

o Referencia bibliográfica 29: 9. Conciliación: Vida Laboral y Vida personal y Familiar

o Referencia bibliográfica 30: 10. La Inversión Socialmente Responsable: Evolución, Tendencias e Implicaciones para la Dirección de las Empresas

o Referencia bibliográfica 31: 11. Innovación y acción Social de La Empresa

o Referencia bibliográfica 32: 13. Ante un Nuevo Paradigma: La Empresa Responsable

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS:

o Referencia bibliográfica 1. Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres

y mujeres. Revista Vasca de Economía Social. Número 2. 2006.

o Referencia bibliográfica 2: Revista de economía pública, social y cooperativa, 2005 NOV; (53) <http://www.ciriec-revistaeconomia.es/>

o Referencia bibliográfica 3: Presentación del monográfico "Responsabilidad Social de las Empresas y Economía Social" Autor: Ricardo Server Izquierdo.

o Referencia bibliográfica 4: Hacia una política de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresa. Autor: Juan José Barrera Cerezal

o Referencia bibliográfica 5: ¿Políticas públicas sobre acción social empresarial?. Autor: Francisco Abad Jiménez. [Descargar artículo](#)

o Referencia bibliográfica 6: La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. Autor: Marcos de Castro Sanz.

o Referencia bibliográfica 8: ¿Qué pueden hacer los gobiernos para promover la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)?. Autor: Josep M. Lozano, Laura Albareda y Tamyko Ysa.

o Referencia bibliográfica 9: Responsabilidad social: un valor añadido para las empresas, un criterio de discriminación positiva para los consumidores. Autor: Ana Isabel Ceballo. Sierra

o Referencia bibliográfica 10: Responsabilidad social corporativa para la promoción de una vida digna. Autor: Isabel Tamarit.

o Referencia bibliográfica 11: La Responsabilidad Social Empresarial y los consumidores. Autor: María Rodríguez Sánchez.

o Referencia bibliográfica 12: La Responsabilidad Social Corporativa: el papel de la sociedad civil. Autor: Orencio Vázquez Oteo.

o Referencia bibliográfica 13: La Responsabilidad Social Corporativa: un concepto por definir. Autor: Alberto Andreu Pinillos.

o Referencia bibliográfica 14: La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada. Autor: Ricardo J. Server Izquierdo y Inmaculada Villalonga Grañana.

o Referencia bibliográfica 15: Efectividad de los códigos para el control social de la empresa. Autor: Carmen Valor Martínez y Marta de la Cuesta González.

o Referencia bibliográfica 16: La responsabilidad social de las empresas: ¿un nuevo valor para las cooperativas?. Autor: Adil Belhouari, Inmaculada Buendía Martínez, Marie-Josée Lapointe y Benoît Tremblay.

o Referencia bibliográfica 17: Responsabilidad social y cultura en las sociedades cooperativas agrarias. Modelo general de balance social. Autor: Dolores Tous Zamora y Antonio Manuel Ciruela Lorenzo.

o Referencia bibliográfica 18: Responsabilidad Social Corporativa y cooperativismo: Vínculos y potencialidades. Autor: Alfonso Vargas Sánchez y Rosa María Vaca Acosta.

o Referencia bibliográfica 19: Reflexiones en torno a la Responsabilidad Social de las Empresas, sus políticas de promoción y la economía social. Autor: Eliseo Fernández Daza.

o Referencia bibliográfica 20: La auditoría social como instrumento de posicionamiento de la economía solidaria. Autor: Maite Ruiz Roqueñi y José Luis Retolaza.

o Referencia bibliográfica 21: Gestión, desarrollo y aplicación de la responsabilidad social en entidades de economía social: el caso de las cooperativas. Autor: Francisco Javier Pérez Sanz y Ana Gargallo Castel.

o Referencia bibliográfica 22: Memoria de sostenibilidad: una propuesta adaptada para las cooperativas de enseñanza en el País Vasco. Autor: Aitziber Mugarra.

o Referencia bibliográfica 23: La ética como eficiencia: la responsabilidad social en las cooperativas de crédito españolas. Autor: Inmaculada Carrasco.

o Referencia bibliográfica 24: Memoria responsabilidad social EROSKI <http://responsabilidadsocial.fundacioneroski.es/2007/es/>

o Referencia bibliográfica 25: Responsabilidad social y cooperativas: la apuesta de Consum por la RSE. <http://www.etnor.org/html/pdf/eco3/200701519-cpicot-jun07.pdf>

RSE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- Núm. 54 de la Revista FACTS de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la que se considera a la RSE como una prioridad estratégica importante para la reducción de los siniestros laborales y afirma que debe ser integrada con las medidas de prevención de riesgos laborales.
- NTP 640 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo-INS-HT: " Indicadores para la valoración de intangibles en prevención".
- NTP 643 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo-INS-HT: " Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales ".
- NTP 644 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo-INS-HT: " Responsabilidad social de las empresas (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación ".
- NTP 647 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo-INS-HT: " Responsabilidad social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability) ".
- NTP 648 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo-INS-HT: " Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative) ".

MODULO II. CALIDAD EN EL EMPLEO.

- CALMFORS, L. y DRIFFILL, J. (1988): "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", en *Economic Policy*, vol.6.

- COATS, D. y LEKHI, R. (2008): 'Good Work': Job Quality in a Changing Economy, The Work Foundation.

- COMISIÓN EUROPEA (2001): Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, acerca de "Las Políticas Sociales y de Empleo: un marco para invertir en calidad". COM (2001) 313 final, Bruselas, 20.6.2001.

- COMISIÓN EUROPEA (2003): Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de noviembre de 2003, sobre la mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes COM (2003) 728.

- COMISIÓN EUROPEA (2003b): Directrices para las políticas de empleo (2003-2005), Decisión nº 578/2003/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

- COMISIÓN EUROPEA (2006): Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2005 compendium.

- COMISIÓN EUROPEA (2008): Employment in Europe 2008, Capítulo 4 "Measuring the quality of employment in the EU", Luxemburgo.

- COMISIÓN EUROPEA (2009): Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis 2009 compendium. Latest update: 03/11/2009 DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUAL OPPORTUNITIES.

- COMISIÓN EUROPEA (2010): COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: Europa 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador Bruselas, 3.3.2010 COM (2010) 2020.

- DAHL, S.; NESHEIM, T. y OLSEN, K. M. (2009): Quality of work – concept and measurement.

- **REC-WP 05/2009 Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECWOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh.**
- **DRIFFILL, J. (2006): "The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What Have We Learned?", en Journal of Common Market Studies, vol. 44 nº 4, November 2006, pp.731-756.**
- **ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.**
- **Estudio Manpower Profesional sobre Calidad Laboral (marzo, 2006).**
- **EUROPEAN SURVEY OF WORKING CONDITIONS de European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.**
- **GONZÁLEZ BEGEGA, S. y GUILLÉN RODRÍGUEZ, A. M. (2009): "La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores", Revista del ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 81, Madrid.**
- **INSTITUT DE RECERCA EN ECONOMIA APLICADA (IREA) (2006): Estudio Manpower Profesional sobre Calidad Laboral (2006).**
- **PEÑA-CASAS, R. (2009): More and Better Jobs: Conceptual Framework and Monitoring Indicators of Quality of Work and Employment in the EU Policy Arena. REC-WP 06/2009 Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECWOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh**
- **PÉREZ ORTIZ, L. (2004): La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea, Tesis Doctoral, Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid.**
- **RUESGA BENITO, S. M.; PÉREZ ORTIZ, L. y DA SILVA BICHARA, J. (2003): "Política laboral y funcionamiento del mercado de trabajo en la Unión Europea", Revista ABET, vol. III, nº 2, julio-diciembre 2003, pp. 133-162, São Paulo.**
- **RUESGA BENITO, S. M.; PÉREZ ORTIZ, L.; RESA NESTARES, C.; DA SILVA BICHARA, J. y HEREDERO DE PABLOS, M^a I. (2007): Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta**

metodológica, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 83, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

- RUESGA, S. M. (dir.) (2002): Economía del trabajo y política laboral, Pirámide, Madrid.

MÓDULO III. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

- Pérez Infante/Martínez Ten. Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer en España Economía y sociología del trabajo, Nº 13-14, 1991 (Ejemplar dedicado a: Mujer y trabajo), pags. 156-164.

- Sánchez Trigueros/ Areta Martínez. La elaboración y negociación de los planes de igualdad: análisis práctico de la situación actual. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Nº. 19, 2009.

- Rueda Parras. I Plan de Igualdad: estrategias de intervención para la detección del sexismo Igualdad de oportunidades y conciliación: una visión multidisciplinar / coord. por Pilar Fernández Pantoja, María José Cruz Blanca, 2007, pags. 375-390.

- Calvet Puig/ Lusa García/Martínez Costa/Pons Peregort/Tura Solvas. El plan de acción hacia la igualdad de oportunidades: una estrategia de la empresa en la responsabilidad social corporativa. Approaches and Trends on Current Organization Engineering [Recurso electrónico] / coord. por Ricardo del Olmo Martínez, José Manuel Galán Ordax, Juan José Lavios Villahoz, 2008, ISBN 978-84-96394-86-5, pags. 441-446.

- Alberdi. Medidas para combatir el desempleo de las mujeres: Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres (1988-1990). Información Comercial Española, ICE: Revista de economía, ISSN 0019-977X, Nº 655, 1988, pags. 73-78.

- Peréz del Río. Principio de no discriminación y acción positiva: Comentario a la Parte III del Plan de Igualdad de Oportunidad para la Mujer 1988-1990. Documentación laboral, Nº 25, 1988, pags. 55-98.

MÓDULO IV. LA ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

- Alemán Páez F. "Las comisiones paritarias", Cívitas, Madrid, 1996; "Ideas para un arbitraje paritario", REDT (Cívitas), nº75, 1996; "Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996", TL nº58, 2001; "Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos colectivos en la negociación colectiva más reciente", RL 1993-III (p. 1237 y ss).

- Alemán Páez F (Documentos, intervenciones en jornadas, mesas redondas, y líneas de trabajo desarrolladas a nivel sindical): "El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos", en la obra col. "Jornadas Interconfederales sobre mediación y arbitraje", Secretaría Confederal de Acción Sindical de la UGT y Ed. Labour", Madrid, 1999 (pp. 23 y ss); "Posibles líneas de actuación para un mayor desarrollo institucional de las comisiones paritarias", en la obra "Mediación y arbitraje en España", Comisión Ejecutiva Interconfederal de la UGT, Madrid, 2001 (pp. 23 y ss); "Comisiones mixtas y comisiones paritarias. Balance y perspectivas funcionales", en la obra colectiva "Mediación y arbitraje en España. El papel de la negociación colectiva" Comisión Ejecutiva Interconfederal UGT/ Fundación SIMA", Madrid, 2004 (p. 39 y ss). "La administración del convenio colectivo", Capítulo 10º de la obra "Manual jurídico de la negociación colectiva" (Dir. Valdés dal Ré, F), La Ley, 2008.

- Alemán Páez F. y Rodríguez Crespo MJ. "Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y posibles líneas de reforma", RL, nº4, 2005.

- Ballester Pastor MA "El arbitraje laboral", MTSS, Madrid, 1993.

- Ballester Pastor MA y Altés Tárrega JA. "Las comisiones paritarias en la negociación colectiva", RL nº19, 1996.

- Cruz Villalón J. "La intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos en la resolución de conflictos", RPS nº146, 1985.

- Lantarón Barquín D. "Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales", Ed. Lex Nova, 2003.

- Del Rey Guanter S. "La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales", CARL, Sevilla, 1992; "Arbitraje, comisiones paritarias y proceso", TL. Nº6, 1996.

- Goerlich Pesset JM "Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria del convenio" AL nº36 y 37, 1998 (pp. 2109 y ss).
- Martínez Girón JM. "Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva", IELSS, Madrid, 1985.
- Morales Ortega JM. "La administración del convenio colectivo", Cívitas, Madrid, 1998; "La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación de convenios", CES-Andalucía, 2006.
- Ojeda Avilés A. "La doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo", REDT nº31, 1987; "Tramitación, aplicación e interpretación de los convenios colectivos", en "Estudios de Jurisprudencia", num. 11, mayo-junio 1994, Ed. Colex.
- Palomeque López MC. "Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales", en el vol. "La administración del convenio colectivo y su valor normativo", III Jornadas de Estudio de la negociación colectiva", MTSS, 1991.
- Quesada Segura R. "Las comisiones creadas en los convenios colectivos y la resolución de los conflictos individuales de trabajo", RL nº3, 1992.
- Rivero Lamas J. "La aplicación del derecho del trabajo: tutela jurídica de los derechos y protección jurisdiccional", REDT nº42, 1990.
- Rodríguez Crespo MJ. "La administración del convenio colectivo", Publicaciones del CES de Andalucía, Sevilla, 2006.
- Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer "La contractualización del convenio colectivo", RL I, 1998.
- Rodríguez Fernández ML. "Negociación colectiva y solución de conflictos laborales", Ed. Bomarzo, Albacete, 2004.
- Valdés dal Ré F. "Las comisiones paritarias de los convenios colectivos", RPS nº109, 1976"; "Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos", RL. 2003, T.I. p. 8 y ss; "Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos" (I y II), RL 1992-I, pp. 31 y ss.

ENLACES DE INTERÉS (LINKS)

MODULO I. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

o Referencia 1: Responsabilidad Social Corporativa para las PYME: Centro de recursos. Comisión Europea: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm

o Referencia 2: Observatorio del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/56_RESPONSABILIDAD_SOCI/inicio.asp

o Referencia 3: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Secretaría General del Industria. Dirección General de Política de la Pequeña y mediana empresa.

o Referencia 4: Secretaría general de empleo. Dirección general de la economía social, del trabajo autónomo y del fondo social europeo s.g. fomento y desarrollo empresarial y reg. De entidades.

o Referencia 5: Fundación para la Ética de los Negocios y las organizaciones: <http://www.etnor.org/>

o Referencia 6: Enlaces de interés:

- Enlaces institucionales nacionales e internacionales: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=26>

- Iniciativas en RSE de ámbito global : <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=27>

- Iniciativas en RSE españolas: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=28>

- Iniciativas en RSE de ámbito europeo : <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=29>

- **Iniciativas en RSE de América Latina:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=30>
 - **Iniciativas en RSE en Norteamérica:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=31>
 - **Inversión Socialmente Responsable :** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=32>
 - **Consultoras en RSE:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=33>
 - **Publicaciones:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=34>
 - **Organizaciones Sindicales:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica/lstContenidos.asp?obs=56&menu=25&submenu=35>
- o Referencia 7: Responsabilidad social de las cooperativas.
- Responsabilidad social de las empresas (RSE) en la unión Europea
 - **Fomento de la responsabilidad social de las empresas:** http://europa.eu/legislation_summaries/external_trade/c00019_es.htm
 - **RSE: una contribución empresarial al desarrollo sostenible:** http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26034_es.htm
 - **Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas:** http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm
 - **Observatorio Economía Social:** <http://www.observatorioeconomiasocial.es/>

- **Instituto de Estudios Cooperativos. Universidad de Deusto:** http://www.deusto.es/servlet/Satellite/Page/1120221745941/_cast/%231120221745941%231120718297701/c0/UniversidadDeusto/Page/MapaWebTemplate
 - **Cátedra de análisis de la responsabilidad social de la empresa:** <http://www.nebrija.com/nebrija-santander-responsabilidad-social/index.htm>
 - **Visión Empresarial Social en las Cooperativas:** <http://www.neticoop.org.uy/article1313.html>
 - **Responsabilidad social de las empresas en la economía cooperativa. La Responsabilidad Social de las empresas cooperativas. Luis Alberto Ulla:** <http://www.rsecoop.coop/esp/EIPrograma/Introduccio.php>
- o Referencia 11: **Semanario Digital de la Responsabilidad Social Empresarial.**
- o Referencia 12: **Observatorio RSE.**
- o Referencia 13: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/campaign/index_es.htm
- o Referencia 14: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/campaign/documentation/download/introduction_es.pdf
- o Referencia 15: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/campaign/documentation/download/cases_es.pdf
- o Referencia 16: **Forética:** <http://www.foretica.org/>
- o Referencia 17: **Foro de Reputación Corporativa:** <http://www.reputacioncorporativa.org/>
- o Referencia 18: **Club de Excelencia en Sostenibilidad:** <http://www.club sostenibilidad.org/>
- o Referencia 19: http://www.ecodes.org/documentos/eco-res/ecodes_fa_RSC_politicas_publicas.pdf
- o Referencia 20: **Intervenciones en las Primeras Jornadas del Observatorio RSE:**

- **Marcos Peña (Presidente del CES)**
- **Cándido Méndez (Secretario General de UGT)**
- **Toni Ferrer (Secretario Confederal de Acción Sindical de UGT)**
- **Tomás García Perdiguero (Universidad Rey Juan Carlos de Madrid)**
- **Julia Requejo (Gabinete Técnico Confederal de UGT)**
- **Juán José Barrera (D.G. de la Economía Social del Trabajo Autónomo y Fondo Social Europeo)**
- **Andrés García Reche (Profesor de la Universidad de Valencia)**
- **Eduardo del Pueyo (CEOE)**
- **Esther Trujillo (Gerente de Responsabilidad Corporativa en Telefónica)**
- **Carlos Cordero (Sustentia)**

MÓDULO II. CALIDAD EN EL EMPLEO

- **Portal de la Calidad en el empleo de la Junta de Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/calidad/>**

MÓDULO III. PLANES DE IGUALDAD

- NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 - 2011)**
- **Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

- EJEMPLOS DE PLANES DE IGUALDAD:

En el Anexo se recoge el Plan de Igualdad de la empresa Danone.

Pueden consultarse otros en la página web de la Pequeñas y Medianas empresas de la Comunidad de Madrid:

- MATERIALES PARA CONFECCIONAR UN PLAN DE IGUALDAD

- Test que el Ministerio de Igualdad para diagnóstico de las necesidades de la empresa.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/web/guest/actua>

- El Manual del Instituto de la Mujer para realizar un Plan de Igualdad

- LINKS

- **Ministerio de Igualdad. Planes de Igualdad**
- **Instituto Andaluz de la Mujer. Planes de Igualdad**
- **Plataforma de Orientación Sociolaboral con perspectiva de género**

ANEXOS

MODULO II. CALIDAD EN EL EMPLEO.

I. Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2010, 2011 y 2012.

II. Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleada

III. Plan Memta de Andalucía.

MODULO III. PLANES DE IGUALDAD.

I. Ley Orgánica de Igualdad.

II. Ministerio de Igualdad. Instrumentos de apoyo para la elaboración del diagnóstico de igualdad. Fichas 1 a 12.

III. Plan de Igualdad de la empresa Danone.

MODULO IV. LA ADMINISTRACION DEL CONVENIO COLECTIVO.

1.- Fórmulas convencionales

2.- Tipología de comités y subcomisiones paritarias.

I.- FÓRMULAS CONVENCIONALES (selección)³⁹.

1) Inclusión de Asesores Técnicos, externos a las partes, en la composición del órgano paritario:

“La CP contará con un Asesor, o equipo de asesores, para orientar a las partes en cuestiones técnicas, jurídicas o económicas relacionadas con las materias reguladas en el convenio colectivo, o de las encomendadas monográficamente al comité. Sus perfiles técnicos y profesionales podrán ser presentados por cualquiera de las partes, exigiéndose sin embargo la unanimidad de los componentes del comité en su nombramiento definitivo” (CC. Distribuidores de Butano de Jaén –BOP 11/8/04-).

39 Se reproducen un elenco de fórmulas-tipo instituidas en convenios colectivos, las cuales pueden servir de ejemplo para configurar los diversos aspectos de su régimen jurídico. Empero, algunas de las formulaciones han sido perfiladas técnicamente en aras de una mayor claridad y perfección de sus contenidos.

2) Funcionamiento interno del CP. Nombramiento de sustitutos en los casos de cese o pérdida de condición de representante. Régimen posible de garantías complementarias (créditos horarios).

“La CP estará formada por representantes del comité de empresa, los cuales mantendrán dicho carácter mientras ostenten tal condición representativa” (art. 74 empresa Zurich SA); “en caso dimisión como delegado de personal o vocal del comité, baja, o cualquier otra causa de cese, la parte a la que pertenezca dicho vocal procederá a su sustitución según acuerden los representantes laborales o la empresa, respectivamente” (art. 22 CC Aldeasa SA –BOE. 22/9/00-). “Las empresas que soliciten la actuación de la CP pagarán las horas invertidas por los representantes del personal que hayan actuado en dicho comité. Tales horas no se computarán a cuenta de las horas sindicales concedidas a los delegados de personal y miembros del comité de empresa” (CC. Estatal Fabricación del Calzado Artesano, Manual y ortopedia a medida.-BOE. 16/6/99-). Algunos convenios, empero, optan por limitar numéricamente las reuniones que devengarán dichos gastos (p.ej. 4 al año: art. 5 CC Industria del Calzado 4/8/00-), eximiendo a la federación de empresarios el abono del resto.

3) Acto de delegación y valor del acuerdo alcanzado por la CP.

“Las partes negociadoras acuerdan trasladar a la CP el desarrollo de los trabajos necesarios para facilitar la actualización del Capítulo del presente convenio con el objeto de adecuar los contenidos a las necesidades funcionales (de la realidad material, empresarial, del sector.). Finalizadas las deliberaciones, y una vez aprobadas por la CP, tales acuerdos se incorporarán al contenido material del convenio colectivo” (Disposición Adicional 4º CC de Sector de Harinas Panificables y Sémolas –BOE. 23/8/04-).

4) Acto genérico de delegación.

“Se faculta a la CP para solucionar de forma negociada las diferentes cuestiones que puedan derivarse con motivo de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo” (art. 9 CC. Empresa Bimbo S: -BOE 15/8/01).

5) Vigilancia material del convenio.

“Para garantizar el cumplimiento de vigilancia y control de lo pactado en el presente convenio, la comisión designará y autorizará a un representante de los empresarios y a un representante de los sindicatos para que puedan personarse en las empresas y llevar a cabo las competencias fiscalizadoras otorgadas al CP” (art. 6/h CC Hostelería de Córdoba –BOP. 21/7/04-).

6) Refuerzo del rol institucional del comité en sus funciones de vigilancia:

“Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio están obligadas a facilitar las labores encomendadas al CP, pudiendo ser sancionadas en caso contrario conforme a la legislación vigente” (art. 48 CC. Salas de Exhibición Cinematográfica de Córdoba –BOP. 6/8/04-)

7) Procedimiento de Actuación de la CP.

“Las cuestiones que en el marco de sus competencias sean promovidas ante la CP tendrán que formularse por escrito, debiendo abarcar, como contenido mínimo, los extremos siguientes:

- 1) Exposición clara, sucinta y concreta del asunto;
- 2) Razones y fundamentos argumentados por la parte proponente;
- 3) Petición o propuesta formulada al comité. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos sean necesarios en aras de una mejor comprensión y resolución expeditiva del asunto elevado a la comisión. Esta última, a su vez, podrá recabar informaciones o documentos adicionales cuando así lo estime pertinente para una información más completa del asunto, concediendo un plazo no superior de... días hábiles al proponente. Una vez recibida dicha información o documentos complementarios pertinentes, la CP dispondrá de un plazo no superior a... días hábiles para resolver la cuestión planteada o emitir, en su caso, el correspondiente dictamen” (Art. 10 CC de Dependencia Mercantil de Almería –BOP. 14/9/04-).

8) Comité “ad hoc” de movilidad geográfica. Marco competencial y ámbitos posibles de actuación:

1/ “La CM entenderá de cuantas cuestiones se susciten en la empresa/sector con motivo de la movilización geográfica de los trabajadores.

2/ Se constituye una CM con la misión de aplicar los cambios geográficos que se susciten dentro de la empresa/sector, la cual resolverá asimismo las controversias y conflictos (colectivos) que puedan ser generados con motivo de la aplicación de dichas medidas organizativas.

3/ La CM gestionará los cambios geográficos de los trabajadores, ponderando tales decisiones con arreglo al siguiente orden de preferencias: antigüedad en la empresa, responsabilidades familiares, capacidad profesional disminuída (.....).

4/ La CM emitirá, en cualquier caso, un informe previo ante las modificaciones geográficas que puedan entrañar un cambio de la residencia de los trabajadores.

5/ Se encomienda a la CMG la elaboración de un estudio sobre la problemática y las políticas de movilidad acometibles en beneficio de la empresa/sector.

6/ La CM resolverá, con carácter previo, cuantas discrepancias y conflictos sean suscitados con motivo de la movilización de los trabajadores. En caso de discrepancia en el seno del comité, o de bloqueo interno de sus posibles actuaciones, se recurrirá a la mediación o al arbitraje de profesionales o instituciones externas al ámbito del conflicto, cuyo nombramiento requerirá la postura unánime de los miembros del comité.

7/ La CM establecerá las indemnizaciones que puedan recibir los trabajadores en los cambios geográficos sin modificación de residencia que sin-

embargo supongan un perjuicio notorio en su desplazamiento habitual al centro de trabajo.

8/ Las partes negociadoras delegan en la CM la concreción de los cambios geográficos que, empero su distalidad, no lleven aparejados una modificación de la residencia habitual.

9/ La CM resolverá las controversias generadas en las modificaciones del lugar de trabajo operadas en el seno de las áreas metropolitanas”

9) CP. Adecuación del encuadramiento profesional de los trabajadores.

“Todas las empresas afectadas por este convenio están obligadas a calificar y clasificar las categorías que empleen y no estén previstas expresamente en su contenido. A tal efecto, y previa evaluación de las correspondientes peticiones, la comisión de vigilancia e interpretación adecuará las posibles discordancias que puedan detectarse entre el encuadramiento formal y material de los trabajadores” (art. 5 CC. Estatal para el sector de centros de asistencia y educación infantil –boe.25/1/00-). “La CP procederá a revisar semestralmente las valoraciones de todos aquellos puestos de trabajo de nueva creación o que hayan sufrido una variación significativa de funciones durante dicho período” (Comisión de valoración y selección de personal: art. 9 CC Real Casa de la Moneda-BOE 25/5/01-).

10) Revisión salarial y parámetros referenciales.

“Los salarios bases y demás conceptos retributivos para el período comprendido ente el 1 de enero y el 31 de diciembre del resultarán de la aplicación del incremento del IPC real más el ----- % sobre las cuantías vigentes en , con las tablas provisionales del ----- % desde el 1 de enero del ” (art. 42 CC Estatal Industria de Granjas –BOE. 1/3/01-).

11) Fórmulas para la adopción de acuerdos.

“Los acuerdos y resoluciones de la CP se adoptarán mediante voto ponderado según la representatividad de cada de cada una de las representaciones en la mesa negociadora” (art. 6 CC Estatal para el sector de la enseñanza y formación no reglada –BOE. 12/1/99-); “Los acuerdos se adoptarán mediante voto cualificado a tenor de la representatividad oficial de las organizaciones” (art. 6 CC. Alianz Seguros y Reaseguros –BOE. 18/9/00-).

12) Cláusula de sumisión expresa al arbitraje paritario.

“Las controversias que surjan entre el registrador y sus empleados, en orden a su remuneración, cuantía y distribución, serán sometidas por ambas partes, y en única instancia, al arbitraje de la comisión de vigilancia y seguimiento. Su resolución será vinculante para ambas partes. La comisión paritaria emitirá dictámenes, resoluciones e informes sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, a petición de cualquiera de las partes o de cualquier interesado. Para que tales acuerdos sean vinculantes,

será necesario el sometimiento expreso y previo de las partes a dicho órgano” (art. 69 CC Personal del Registro de la Propiedad y Mercantil –BOE 1/5/96-)

13) Mediación y Arbitraje paritario. Actuación del comité en conflictos individuales.

“Conflictos individuales de trabajo.- A) La Comisión Paritaria: La CP asume las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito, evaluando exclusivamente las materias contempladas en el Acuerdo INI-Sindicatos. El conflicto quedará resuelto por mayoría de cada una de las partes integrantes de la comisión, siendo notificado a los interesados. De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos días hábiles desde la formación del conflicto sin que se hubiera adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga el árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas. B) Arbitro: Cuando en el seno de la CP no se resolviese el conflicto individual, éste se someterá al arbitraje de un árbitro cuya designación corresponderá a la comisión paritaria del convenio colectivo. Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria. En el procedimiento se garantizará la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción. El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de días hábiles desde el inicio de su actuación, el cual tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento” (Convenio Colectivo de la Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares SA. –BOE 19/10/93).

14) Mediación arbitral del CP. Conexión de su actividad con métodos autocompositivos.

“El CP podrá convocar a la comisión negociadora para que solucione la discrepancia cuando no se llegue a un acuerdo dentro de dicho órgano, designándose un mediador, o varios, en caso de no alcanzarse dicho acuerdo” (CC. Empresa Mutua de previsión social del personal Fasa Renault –BOE. 6/7/00-).

15) Comisión paritaria. Perfil-tipo institucional y general.

1.- “Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación del convenio y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio con competencia para desarrollar las siguientes funciones: a) Interpretación del presente Convenio Genera;

b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa; c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa aludida.

2.- Serán vocales de la Comisión ... miembros de la representación empresarial y otros ... por parte de la representación de los trabajadores. Estos serán designados por las respectivas asociaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, con la proporción derivada de su representatividad en el momento de su firma. Con idénticos criterios, existirá un número igual de suplentes. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones. Al comienzo de cada reunión se designarán dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo, se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación.

3.- Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Mixta aprobará los correspondientes modelos de solicitud para promover sus actuaciones que serán objeto de la oportuna difusión. Asimismo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de sumisión a efectos de arbitraje.

4.- La solicitud de intervención de la Comisión Mixta-Paritaria se formalizará por escrito, donde deberá hacerse constar lo siguiente: a) Tipo de actuación requerida entre las contempladas en el número 1; b) Sujetos que solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); c) carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece o empresario) y domicilio; d) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto. En él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes. Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Mixta, no serán repercutidos ni a los afiliados a los sindicatos presentes en la negociación ni a las entidades asociadas a las representaciones empresariales igualmente intervinientes. d) A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la calle.

5.- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Una vez alcanzando el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado. En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que a su entender puedan ayudar a solucionar los aspectos controvertidos. De subsistir el desacuerdo, se acudirá por la Comisión al procedimiento de mediación o, en su caso, arbitraje más adecuado para la solución de la controversia. La Comisión también podrá designar a una o

varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un período de tiempo determinado.

6.- Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de.....a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarsecuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar determinadas pruebas o comprobaciones, así sea acordado por la propia Comisión.

7.- La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar los cauces procedimentales procedentes. Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido a el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que el comité no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado, y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje. 8.- Los miembros titulares de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta dispondrán de un crédito de (cien) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión. El crédito será de (cincuenta) horas para los miembros suplentes de la Comisión Mixta. 9.- En el seno de la Comisión Mixta se constituirá un grupo de trabajo específico en materia de..... al que se encomendará Estará constituido por (tres) miembros de la representación empresarial, y otros tantos de la representación de los trabajadores, designados con iguales criterios de composición de la Comisión Mixta, por las respectivas asociaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio. Asimismo, los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de un crédito de (cincuenta) horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus tareas” (art. 22 CC.Estatal para el sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo –BOE 11/12/98-).

II.- TIPOLOGÍA DE SUBCOMISIONES Y PONENCIAS DE TRABAJO INSTITUÍDAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁴⁰

- Comités de formación profesional.
- Comités de movilidad funcional y movilidad geográfica.
- Comités de ascensos y de promoción profesional.

40 Para cotejar el régimen convencional de tal “comitología”, y extraer además posibles construcciones referenciales, vid el análisis de Alemán Páez F. Y Rodríguez Crespo MJ. “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y posibles líneas de reforma”, RL, nº4, 2005.

- Comités de productividad.
- Comités de clasificación profesional.
- Comités de valoración y definición de puestos de trabajo.
- Comisiones de retribución.
- Comités de acción social.
- Comisión de estudio e informes.
- Comités paritarios mediadores/ arbitrales.
- Comisión de préstamos y créditos.
- Comisión de retribuciones variables.
- Comisión de destajo e incentivos.
- Comisión de recursos disciplinarios.
- Comisión de jornada y horarios.
- Comisión de plantillas.
- Comisión de productividad.
- Comisión de relevos y equipos de trabajo.
- Comisión de métodos y tiempo.
- Comisión de absentismo.
- Comisión de tecnología.
- Comisión de equiparación.
- Comisión de normativa laboral.
- Comisión de adecuación normativa.
- Comisión de organización y relaciones internas.

- Comisión de evacuación de consultas.
- Comisión de prejubilaciones.
- Comisión de polivalencia.
- Comisión de acoplamiento
- Comisión de traslados.
- Comisión de viviendas.
- Comisión de derechos pasivos.
- Comisión de empleo.
- Comité de contratación.
- Comisión de seguimiento de las bolsas de trabajo.
- Comisión de selección de vacantes.
- Comisión de ingreso.
- Comisión de vestuario.
- Comisión de anticipos.
- Comisión de comedor.
- Comisión de beneficios sociales