

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad



**SINDICAT COMARCAL
UGT FICA DEL BARCELONÈS**

ESTEM A PROP

93 301 97 00

www.ugtficabcn.cat

barcelones@ugtfica.cat

Rambla del Raval 29-35, 2ª Planta

08001 - Barcelona



@ugtficabcn

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

ÍNDICE

CAPÍTULO I - Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 4. Naturaleza jurídica.

Artículo 5. Soporte informático de la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

CAPÍTULO II - Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Artículo 6. Solicitud de inscripción.

Artículo 7. Documentación adjunta.

Artículo 8. Tramitación del procedimiento de inscripción.

Artículo 9. Cómputo de plazos.

Artículo 10. Sistema de consulta y seguimiento en la tramitación.

Artículo 11. Comunicaciones de oficio.

Artículo 12. Subsanación de defectos.

Artículo 13. Asignación de código.

Artículo 14. Sistemas de firma electrónica admitidos por el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 15. Documentos originales en soporte informático.

Artículo 16. Representación legal.

CAPÍTULO III - Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Artículo 17. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Disposición adicional primera. Colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición adicional segunda. Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.

Disposición adicional tercera. Certificados de firma electrónica.

Disposición adicional cuarta. Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Disposición adicional quinta. Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Disposición transitoria primera. Procedimientos en tramitación.

Disposición transitoria segunda. Registros actuales.

Disposición derogatoria. Derogación normativa.

Disposición final primera. Título competencial.

Disposición final segunda. Derecho supletorio.

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

ANEXO 1 - DATOS A FACILITAR PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

ANEXO 2.I - HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

ANEXO 2.II - HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

ANEXO 2.III - REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE «GARANTÍA SALARIAL» (1)

ANEXO 2.IV - REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRÓRROGAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)

ANEXO 2.V - Hoja estadística del Plan de Igualdad

ANEXO 3 - Normas para la adjudicación del código de convenio

Esta norma pasa a denominarse "**Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad**", según establece la disposición final primera.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con efectos de 14 de enero de 2021.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Los artículos 89 y 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establecen, respectivamente, en su fase de tramitación y para la determinación de su validez, el cumplimiento de determinados requisitos de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, regulaba hasta ahora el procedimiento establecido al efecto, habiendo quedado obsoleto ante la realidad de la administración electrónica, sin perjuicio de que subsistan las razones que lo fundamentan en cuanto a las necesidades de planificación y ejecución de la política económica y social, así como las obligaciones estadísticas con los diversos Organismos internacionales.

Ya la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, anticipó la necesidad de insertar plenamente estos nuevos instrumentos en la actividad administrativa, instando, desde su artículo 45, a que se promueva la incorporación de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas en el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de sus competencias.

Posteriormente, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, tiene como objetivo que el 1 de enero de 2010 nazca la «e- Administración» y establece el derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial.

Con esta norma, se procede, en primer lugar, a desarrollar lo establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y regular el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Asimismo, se efectúa la adaptación a la administración electrónica.

Los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo que se regulan en esta norma no son registros electrónicos en el sentido legal de ese término, sino que constituyen registros específicos de convenios y acuerdos colectivos con funcionamiento mediante medios electrónicos. De esta forma, los representantes de los trabajadores y los representantes empresariales afectados, en su mayoría Comisiones negociadoras de los mismos, deberán solicitar la inscripción de los convenios y demás actos inscribibles por medios electrónicos y con ello, en definitiva, lograr una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa.

En este contexto, la presentación de la solicitud de registro de los convenios colectivos y demás actos inscribibles por medios electrónicos requiere la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de los mismos. Debe ponerse de manifiesto que la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, prevé, con carácter básico, que las administraciones públicas puedan establecer la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos, así como el contenido mínimo de las comunicaciones y las notificaciones electrónicas.

El presente real decreto tiene como fundamento la efectiva realización de los derechos reconocidos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, al implantar la Administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Las medidas contenidas en el real decreto se estructuran en tres capítulos.

El capítulo I delimita el objeto de la norma y define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser registrados electrónicamente. Por otra parte, se establece la obligación, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de las restantes autoridades laborales con competencias en materia de convenios colectivos de trabajo, de dotar a cada una de ellas de su propio registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El capítulo II del real decreto regula el procedimiento de inscripción a través de medios electrónicos de los convenios colectivos de trabajo y demás actos inscribibles, determinando asimismo la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse a dichos registros para que la solicitud de inscripción sea tramitada y efectuándose una adaptación de las actuales hojas estadísticas con el fin de disponer de una mejor información. El presente real decreto incorpora la utilización de la firma electrónica para la presentación de los documentos necesarios en el expediente.

El capítulo III crea una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, cuya gestión corresponde al Ministerio de Trabajo e Inmigración y al que las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos han de remitir los asientos electrónicos practicados en cada uno de sus respectivos registros.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas.

Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas.

La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en su reunión celebrada el día 19 de enero ha sido informada de este real decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de mayo de 2010.

DISPONGO:

CAPÍTULO I - Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:

a) Los convenios colectivos de trabajo negociados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de "garantía salarial", las modificaciones, los acuerdos parciales a que se refiere el artículo 86 del mismo texto legal y las prórrogas de los convenios.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

- b) Los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materias concretas a que se refieren el artículo 83 del mismo texto legal.
- c) Los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo.
- d) Los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de conflicto colectivo así como, los de fin de huelga.
- e) Los acuerdos de adhesión a convenios en vigor.
- f) Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) Los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación.
- h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo.

2. También serán objeto de inscripción las comunicaciones de iniciativa mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores y las denuncias previstas en su artículo 86.

3. Asimismo serán objeto de inscripción:

- a) Las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como las sentencias recaídas en dichos procedimientos.
- b) Las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas convencionales, resuelvan discrepancias planteadas en conflicto colectivo o se dicten como consecuencia de la impugnación de un convenio colectivo.
- c) Las disposiciones sobre extensión de un convenio, previstas en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1. Se crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal o supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

Corresponde a este registro, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la inscripción de los actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, de ámbito estatal o supraautonómico.

2. Las comunidades autónomas crearán y regularán registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en el ámbito de sus competencias.

Igualmente, existirá un registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en las áreas funcionales de Trabajo e Inmigración de las ciudades de Ceuta y Melilla.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Artículo 4. Naturaleza jurídica.

Los registros regulados en este real decreto son registros administrativos de carácter público y funcionamiento a través de medios electrónicos, no teniendo la naturaleza de registros electrónicos a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Los datos inscritos en dichos registros son de acceso público excepto los relativos a la intimidad de las personas, que disfrutan de la protección y de las garantías previstas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal.

Artículo 5. Soporte informático de la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1. La Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se obliga a la creación, desarrollo, gestión y mantenimiento de una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2. Esta aplicación informática constituirá además el soporte informático del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo gestionado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

CAPÍTULO II - Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Artículo 6. Solicitud de inscripción.

1. A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

- a) Convenio, plan de igualdad o acuerdo: la persona designada por la comisión negociadora.
- b) Acuerdos de las comisiones paritarias: la persona designada por la comisión paritaria.
- c) Los laudos arbitrales y los acuerdos de mediación: la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si estos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, el órgano de dirección del organismo correspondiente.
- d) Acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga: la persona designada por las partes en conflicto.
- e) Comunicaciones del artículo 89.1 y las denuncias del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores: quien haya formulado la comunicación o denuncia.
- f) En los casos de comunicaciones de sentencias: la parte legitimada conforme a la normativa de procedimiento laboral que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha normativa que haya interpuesto conflicto colectivo.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

g) Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo, plan de igualdad o en su caso, de los acuerdos señalados en el **artículo 2.1** de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el **anexo 1** de este real decreto.

3. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el **anexo 2** de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos.

Anexo 2.I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa.

Anexo 2.II Hoja estadística de convenios colectivos de sector.

Anexo 2.III Revisión por cláusula de "garantía salarial".

Anexo 2.IV Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad.

Los **anexos 2.I** y **2.II** deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán los citados anexos con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.), exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

El **anexo 2.III** se cumplimentará exclusiva y obligatoriamente para notificar las revisiones salariales motivadas por la aplicación de la cláusula de «garantía salarial» cuando esta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada período.

El **anexo 2.IV** se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.

El **anexo 2.V** debe ser cumplimentado por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por esta.

4. Igualmente deberán ser cumplimentados por la autoridad laboral competente los datos estadísticos e identificativos previstos en los **anexos 1** y **2** de este real decreto, correspondientes a las extensiones de convenios, previstas en el **artículo 2.3.c)** del mismo.

Artículo 7. Documentación adjunta.

1. Junto a la solicitud de inscripción a que se refiere el **apartado 1 del artículo anterior** deberá presentarse también a través de medios electrónicos la siguiente documentación:

a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

2. En el caso de las extensiones de convenios previstas en el artículo 2.3.c) de este real decreto, se requerirá a través de medios electrónicos la documentación prevista en el artículo 4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 8. Tramitación del procedimiento de inscripción.

1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente real decreto.

La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente

Artículo 9. Cómputo de plazos.

La aplicación informática que dé soporte a los registros de convenios y acuerdos colectivos permitirá la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones todos los días del año, durante las veinticuatro horas, y a tal efecto mostrará la fecha y hora oficiales del momento de la presentación de los mismos.

A los efectos de cómputo de plazos, la presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se ha recibido el documento.

El calendario de días inhábiles a efectos de estos registros será el que se determine cada año por las autoridades competentes en cada uno de los boletines oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 10. Sistema de consulta y seguimiento en la tramitación.

1. Tendrán la condición de interesados aquellos que reúnan los requisitos previstos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

2. Una vez presentada la solicitud de registro, el solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.2.d) de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos en relación con el artículo 35.a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En todo caso se informará al interesado en relación con:

- a) La fecha de la solicitud.
- b) El estado del expediente administrativo asociado a la solicitud.
- c) Lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 11. Comunicaciones de oficio.

En el supuesto de que la autoridad laboral efectuase la comunicación de oficio a que se refiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento electrónico se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la comisión negociadora. En lo referente al registro definitivo y publicación del convenio o acuerdo colectivo, se estará a lo que disponga la sentencia del órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el registro.

Artículo 12. Subsanación de defectos.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición del interesado; contra la negativa a la misma podrá reclamarse ante la autoridad inmediata superior de quien dependa la que tuviere a su cargo el registro y la resolución que se dicte pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 13. Asignación de código.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el **anexo 3** de este real decreto. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 14. Sistemas de firma electrónica admitidos por el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La persona designada por la comisión negociadora o paritaria, o en su caso, quien presente el escrito debidamente acreditado remitirá la documentación referida en los artículos 6 y 7, junto con su firma electrónica conforme a lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica.

Para ello podrá utilizar cualquiera de los sistemas de firma electrónica previstos en el artículo 13.2 de la Ley 11/2007, de 22 de Junio de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Artículo 15. Documentos originales en soporte informático.

Los documentos en soporte informático realizados por la autoridad laboral competente tienen la consideración de documentos originales y se encuentran debidamente registrados en los programas y en las aplicaciones del procedimiento en formato electrónico.

Los documentos electrónicos en soporte informático que los interesados entreguen a la autoridad laboral competente deben poder ser impresos y archivados informáticamente, incluyendo siempre la firma electrónica o mediante la validación de que disponga el registro.

Artículo 16. Representación legal.

Para acreditar la representación a través de medios electrónicos, se puede utilizar uno de los siguientes mecanismos:

- a) Inclusión del apoderamiento en el certificado reconocido de firma electrónica del representante, de acuerdo con la legislación vigente de firma electrónica.
- b) El otorgamiento de apoderamiento o de representación suficiente y posterior comprobación por la autoridad laboral competente, por cualquier medio aceptado por el ordenamiento jurídico. Dicha autoridad podrá requerir en cualquier momento la acreditación de dicha representación.

CAPÍTULO III - Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Artículo 17. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, incluida la Administración General del Estado, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2. La aplicación de la base de datos central deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los mismos, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas según lo determinado en el párrafo siguiente.

La gestión de los datos obrantes en esta base de datos se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Disposición adicional primera. Colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Las comunidades autónomas podrán utilizar aplicaciones informáticas propias o bien adherirse a la aplicación informática constituida en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional segunda. Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto.

Disposición adicional tercera. Certificados de firma electrónica.

Los certificados que autentifican la citada firma electrónica deberán ser conformes con la recomendación de la UIT X. 509 versión 3 o superior y con las normas adicionales a las que se refiere el artículo 4 de la citada Ley 59/2003, de 19 de diciembre.

Disposición adicional cuarta. Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

1. Serán objeto de depósito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:

a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.

b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

c) Los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos, por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuará a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

a) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.a), la parte que inició el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, en que se lograra el acuerdo.

b) Respecto de los acuerdos indicados en el apartado 1.b), la empresa.

c) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este.

d) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.d), la persona designada por el órgano competente.

Disposición adicional quinta. Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Disposición transitoria primera. Procedimientos en tramitación.

Las solicitudes de registro presentadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto se tramitarán conforme a lo establecido en el Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Disposición transitoria segunda. Registros actuales.

Las administraciones laborales competentes adoptarán las medidas pertinentes para garantizar la conservación de los datos obrantes en los registros actualmente existentes.

Disposición derogatoria. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto, especialmente el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de febrero de 1992, por la que se establecen nuevos modelos de hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 10 de octubre de 1996, por la que se amplía el contenido de las actuales hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

Disposición final primera. Título competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.7.º de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Disposición final segunda. Derecho supletorio.

En lo no previsto expresamente en este real decreto se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común así como la Ley 11/2007, de 22 de Junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y su normativa de desarrollo.

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, así como para modificar los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día 1 de octubre de 2010.

Dado en Madrid, el 28 de mayo de 2010.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,
CELESTINO CORBACHO CHAVES

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

ANEXO 1 - DATOS A FACILITAR PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

I. Datos identificativos del Convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

I.1 Denominación del convenio, acuerdo, o comunicación

I.2 Denominación de la empresa

I.3 Código

I.4 Código Naturaleza:

01 Convenio colectivo.

02 Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.

03 Laudo arbitral.

04 Acuerdo de mediación.

05 Acuerdo de fin de huelga.

06 Extensión de convenio.

07 Acuerdo Marco.

08 Acuerdo sectorial sobre materias concretas.

09 Acuerdos Interprofesionales.

10 Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).

11 Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).

12 Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).

16 Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.ª).

17 Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.ª).

18 Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f).

I.4.1 Contenido:

Código	Materia
01	Formación profesional.
02	Solución extrajudicial de conflictos.
03	Estructura de la negociación colectiva.
04	Prevención de riesgos laborales.
05	Clasificación profesional.
06	Distribución irregular de la jornada.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

07	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
08	Derechos de información y participación.
09	Acciones de Responsabilidad Social de las empresas.
10	Otras materias.

I.5 Acto concreto para el que se solicita la inscripción:

Código	Acto
1	Texto del acuerdo o comunicación.
2	Inicio de negociaciones.
3	Revisión salarial.
4	Modificación parcial del articulado.
5	Prórroga.
6	Denuncia.
7	Comunicación de la comisión paritaria.
8	Impugnación a instancia de parte.

II. Ámbitos del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

II.1 Ámbito funcional:

Código	Alcance
0	Convenios o Acuerdos franja.
1	Uno o varios centros de una empresa.
2	Empresa o todos los centros de una empresa.
3	Grupo de empresas.
4	Sector inferior a la provincia (comarcal, local, etc.).
5	Sector igual o superior a la provincia.

II.2 Ámbito personal:

Código	Ámbito
01	Todos los trabajadores, incluidos los de los campos 2 y 3.
02	Existen exclusiones por razones del puesto o función desempeñada (personal de dirección).
03	Existen exclusiones por ser una relación de carácter especial (Art. 2 E.T.).
04	Otras exclusiones.
05	Una o varias categorías profesionales.

II.3 Ámbito temporal: Se debe expresar las fechas de inicio y final de los efectos del acuerdo o comunicación, o en su caso de su prórroga.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

II.4 Ámbito geográfico

Expresando las provincias en las que existen centros de trabajadores afectados por el acuerdo o la comunicación.

II.5 Ámbito territorial:

Código	Ámbito
01	Local/Comarcal.
02	Provincial.
03	Interprovincial inferior al autonómico.
04	Autonómico.
05	Interprovincial superior al autonómico.
06	Estatal.

II.6 Actividades económicas cubiertas por el convenio, acuerdo o comunicación:

.....

En los convenios de empresa, deberá expresarse la actividad principal de la empresa a cuatro dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 09)

En los convenios de sector deberá expresarse todas las actividades económicas cubiertas por el acuerdo o comunicación a cuatro dígitos de la CNAE 09.

III. Firmantes del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

III.1 Representación de los Trabajadores:

Código	Representante
01	Delegados de personal y comité de empresa.
02	Secciones sindicales.
03	Comité Intercentros.
04	Sindicatos.
06	Otros.

III.2 Organizaciones Sindicales Firmantes:

Código	Sindicato
01	CCOO.
02	UGT.
03	USO.
04	Otros sindicatos.
05	Grupo de trabajadores independientes.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

06	ELA.
07	CIG.

III.3 Asociaciones Empresariales Firmantes:

.....

Se debe indicar la asociación o asociaciones empresariales que han participado en la firma del acuerdo.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

ANEXO 2.I - HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN			
- Escribase con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados			
- Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales			
DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN	Código de registro estadístico	<input type="text"/> año <input type="text"/> mes <input type="text"/> N° de Registro Estadístico	
Código de Convenio <input type="text"/>	Fecha de registro por la Autoridad Laboral	<input type="text"/> día <input type="text"/> mes <input type="text"/> año	

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.

1.1. Nombre: _____ 1.2. NIF: _____

1.3. Dirección: _____

Municipio: _____ Provincia: _____ Teléfono: _____ e-mail: _____

1.4. Titularidad de la empresa

Privada	1	<input type="checkbox"/>	→ En estos dos casos indíquese su pertenencia	Admón. Central	<input type="checkbox"/>
Pública (2)	2	<input type="checkbox"/>		Admón. Autonómica	<input type="checkbox"/>
Entes de la administración pública (3)	3	<input type="checkbox"/>		Admón. Local	<input type="checkbox"/>

1.5. Actividad económica (4) _____ (5)

2. DATOS RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: _____

2.2. Ámbito funcional de aplicación:

Único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa 1

Grupo profesional dentro de la empresa: convenios franja 2 → En este caso, indíquese a qué grupo o grupos afecta: _____

Centro de trabajo de la empresa: uno o varios pero no todos 3 → ¿Existen otros convenios para otros centros? SI NO

Grupo de empresas (6) 4 → En este caso indíquese el nº de empresas afectadas

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo 1

Adhesión a otro convenio 2 → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere: _____

Laudo arbitral 3

Extensión 4 → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido: _____

Extraestatutario 6

Otro 5 → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo: _____

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

Provincial 1 → En este caso, indíquese la provincia _____ (7)

Autonómico (8) 2 → En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de

Interautonómico (9) 3 trabajadores/as afectados en cada una de ellas.

2.5. ¿Es primer convenio? SI NO

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: día mes año

2.7. Fecha firma del convenio: día mes año

2.8. Ámbito temporal:

Anual 1 Plurianual 2

Período total de vigencia: Desde día mes año hasta día mes año

Período total de vigencia de los efectos económicos: Desde día mes año hasta día mes año

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prorrogas? SI NO

2.10. Número de trabajadores/as afectados: Total Hombres Mujeres

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día mes año hasta día mes año

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

3.1.2. Retribuciones salariales ANUALES por trabajador/a según categoría de GRUPOS DE COTIZACIÓN a la Seguridad Social (10)

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el periodo o año ANTERIOR (11.1) (euros/año)			
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones
1	Ingenieros y licenciados				
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de primera y segunda				
9	Oficiales de tercera y especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de dieciocho años				

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el periodo o año ACTUAL (11.2) (euros/año)				Número de trabajadores/as afectados (14)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y licenciados					
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de primera y segunda					
9	Oficiales de tercera y especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de dieciocho años					

3.1.3. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (15):

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1. Contenido de la cláusula. (Transcribese el texto literal redactado en el convenio o acuerdo):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1.4.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumpliméntese lo que corresponda (16):

Solo contempla efectos positivos Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumpliméntese lo que corresponda:

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos

En caso retroactivo indique: \longrightarrow Fecha de efectos económicos de la revisión (17) día mes año

En caso no retroactivo indique: \longrightarrow Fecha de efectos económicos de la revisión (17) día mes año

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo:

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %):

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión (18): día mes año sobre día mes año

Estatal De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio

Otro \longrightarrow Describase

día mes año

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

3.2. ¿Se establece la estructura del salario?

SI NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación

SI NO

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad?

SI NO

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)?

SI NO

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)?

SI NO

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad SI NO

Peligrosidad SI NO

Insalubridad SI NO

Polivalencia funcional SI NO

Trabajo a turnos SI NO

Trabajo nocturno SI NO

Trabajo en festivos SI NO

Responsabilidad SI NO

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo?

SI NO

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos)?

SI NO

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa?

SI NO

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno?

SI NO

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. **PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA** (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio.

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana
horas minutos

y/o Horas/año
horas

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior?

SI NO

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana
horas minutos

y/o Horas/año
horas

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales

Días laborables

Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días:

días

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales?

SI NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por:

Puentes no recuperables días

Otros días no recuperables días

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año?

SI NO

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada?

SI NO

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias?

SI NO

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente?

SI NO

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos?

SI NO

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días?

SI NO

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos?

SI NO

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

SI NO

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SI NO

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI NO

4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente?

SI NO

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SI NO La inclusión de nuevos permisos SI NO

4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren lo establecido en la normativa vigente?

SI NO

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas?

SI NO

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SI NO
En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
Eliminación de horas extraordinarias SI NO Reducción respecto al tope máximo legal SI NO
Reducción respecto al año anterior SI NO
- 5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO
En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI NO
- 5.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO
En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO
- 5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

- 6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI NO
En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
Creación neta de empleo SI NO
Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI NO
Mantenimiento de empleo SI NO
- 6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI NO
- 6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO
En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI NO
- 6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI NO
- 6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI NO
- 6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO
- 6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI NO
- 6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art. 14 del E.T.? SI NO
Inferior al máximo legal SI NO
Superior al máximo legal SI NO
- 6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI NO
- 6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas a los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SI NO
En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.8.1. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SI NO
- 6.3.8.2. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SI NO
- 6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO
En caso afirmativo:
- 6.3.9.1. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SI NO
En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:
- 6.3.10.1. En caso de que exista en el empresa un plan formativo, ¿Se establece en el convenio el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SI NO
- 6.3.10.2. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI NO
- 6.3.10.3. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SI NO
- 6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? SI NO
En caso afirmativo:
- 6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SI NO
- 6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? SI NO

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- 7.1. ¿Se ha establecido un plan de igualdad? SI NO
En caso afirmativo, indíquese si está:
- ¿Regulado en el convenio? SI NO
¿Regulado en un acuerdo de empresa específico? SI NO
- En caso negativo:
- ¿Remite el convenio a un acuerdo futuro de empresa? SI NO

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SI NO
 En caso afirmativo decir cuales:
 Contratación SI NO Promoción SI NO Estabilidad en el empleo SI NO
 Formación SI NO Salarios SI NO

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SI NO
 En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
 Contratación SI NO Promoción SI NO
 Formación SI NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SI NO

7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SI NO

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SI NO

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SI NO

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
 Cursos de formación SI NO Permisos retribuidos para la formación SI NO
 Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SI NO

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SI NO

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SI NO

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentense lo que corresponda:
 Categorías profesionales SI NO Grupos profesionales SI NO
 Niveles retributivos SI NO

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SI NO

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
 10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SI NO
 10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SI NO
 En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años
 → Para los que se jubilan con menos de 65 años
 10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SI NO
 10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SI NO

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO
 En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:
 IT Enfermedad común SI NO IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI NO
 Otras SI NO

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO
 En caso afirmativo:
 12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SI NO
 12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SI NO
 En caso afirmativo marque lo que corresponda:
 Trabajadores/as SI NO Delegados/as sindicales SI NO Ambos SI NO

12.2. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SI NO

12.3. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SI NO

12.4. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SI NO
 En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SI NO
 Para los representantes de los trabajadores/as SI NO

12.5. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno? SI NO

12.6. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SI NO

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SI NO

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SI NO

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI NO

13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)? SI NO

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

- 14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI NO
- 14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SI NO
- 14.3. ¿Se ha pactado la constitución de comités intercentros? SI NO

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

- 15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SI NO
 En caso afirmativo, señálese el procedimiento:
 Solo procedimientos de mediación SI NO Procedimientos de mediación y arbitraje SI NO

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

- 16.1. ¿Han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal? SI NO
- 16.2. ¿Han negociado las secciones sindicales? SI NO
- 16.3. ¿Han negociado otros? SI NO

16.4. Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes		Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
	█			
	█			
	█			
	█			
	█			
	█			
	█			
	█			
	█			
	█			

- 16.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SI NO
- Participantes que no han firmado Número de representantes
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 <input type="checkbox"/> Álava		20 <input type="checkbox"/> Guipúzcoa		39 <input type="checkbox"/> Cantabria	
02 <input type="checkbox"/> Albacete		21 <input type="checkbox"/> Huelva		40 <input type="checkbox"/> Segovia	
03 <input type="checkbox"/> Alicante		22 <input type="checkbox"/> Huesca		41 <input type="checkbox"/> Sevilla	
04 <input type="checkbox"/> Almería		23 <input type="checkbox"/> Jaén		42 <input type="checkbox"/> Soria	
05 <input type="checkbox"/> Avila		24 <input type="checkbox"/> León		43 <input type="checkbox"/> Tarragona	
06 <input type="checkbox"/> Badajoz		25 <input type="checkbox"/> Lleida		44 <input type="checkbox"/> Teruel	
07 <input type="checkbox"/> Illes Balears		26 <input type="checkbox"/> La Rioja		45 <input type="checkbox"/> Toledo	
08 <input type="checkbox"/> Barcelona		27 <input type="checkbox"/> Lugo		46 <input type="checkbox"/> Valencia	
09 <input type="checkbox"/> Burgos		28 <input type="checkbox"/> Madrid		47 <input type="checkbox"/> Valladolid	
10 <input type="checkbox"/> Cáceres		29 <input type="checkbox"/> Málaga		48 <input type="checkbox"/> Vizcaya	
11 <input type="checkbox"/> Cádiz		30 <input type="checkbox"/> Murcia		49 <input type="checkbox"/> Zamora	
12 <input type="checkbox"/> Castellón		31 <input type="checkbox"/> Navarra		50 <input type="checkbox"/> Zaragoza	
13 <input type="checkbox"/> Ciudad Real		32 <input type="checkbox"/> Ourense		51 <input type="checkbox"/> Ceuta	
14 <input type="checkbox"/> Córdoba		33 <input type="checkbox"/> Asturias		52 <input type="checkbox"/> Melilla	
15 <input type="checkbox"/> A Coruña		34 <input type="checkbox"/> Palencia			
16 <input type="checkbox"/> Cuenca		35 <input type="checkbox"/> Las Palmas			
17 <input type="checkbox"/> Girona		36 <input type="checkbox"/> Pontevedra			
18 <input type="checkbox"/> Granada		37 <input type="checkbox"/> Salamanca			
19 <input type="checkbox"/> Guadalajara		38 <input type="checkbox"/> Santa Cruz de Tenerife			
				TOTAL	

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

- (1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán en este Anexo 2.1 los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**
- (2) Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayoría del capital social sea de titularidad pública.
- (3) Se entenderá como ente de la administración pública aquel que realiza los servicios oficiales propios de las distintas administraciones públicas tales como: ministerios, seguridad social, justicia, administración de las comunidades autónomas, ayuntamientos, etc.
- (4) Describese, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa o centro de trabajo al que afecta el convenio. Si en la empresa se realizan varias actividades, consígnese la actividad principal o que corresponda al mayor número de trabajadores/as afectados por el presente convenio.
- (5) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (6) Se entenderá por convenio de grupo de empresas el acordado por dos o más empresas concretas y definidas.
- (7) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (8) El ámbito de aplicación es autonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo de más en una provincia de una misma comunidad autónoma.
- (9) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo en varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (10) Se desagregará para los 11 grupos de cotización a la Seguridad Social. Cuando en un grupo de cotización se incluya más de una categoría profesional de las establecidas en el convenio, el criterio será el de asignar al grupo de cotización las retribuciones pactadas que afecten al mayor número de trabajadores.
- (11.1) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al período o año anterior al del convenio que ahora se firma. Además, si en ese período anterior hubo revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial, la incidencia en las tablas salariales de las citadas revisiones, tanto si ha sido positiva (aumentando) como si ha sido negativa (disminuyendo) deberá incluirse aquí.
- (11.2) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al período o año actual.
- (12) Se incluirá el importe de las pagas extraordinarias cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio. Por tanto, quedan excluidos los posibles pagos relacionados con los resultados de la empresa, u otros que no están garantizados para todos los trabajadores dentro de su categoría.
- (13) Se incluirán las retribuciones en metálico cuya percepción garantice a todos los trabajadores/as dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador/a, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.
- (14) Se consignará el número medio de trabajadores/as afectados por el convenio en cada categoría profesional.
- (15) El concepto salarial al que debe referirse el incremento pactado será el total de retribuciones garantizadas a cada trabajador/a, con independencia de las circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato. Para el cálculo del incremento medio, se ponderará el incremento correspondiente a cada categoría profesional por el número de trabajadores de la misma, sin tener en cuenta posibles reducciones de jornada. Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial. Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del período, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (16) Se considera que tiene efectos positivos cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de elevar el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos. Se considera que tiene efectos negativos cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o período, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.
- (17) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (18) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando primero la fecha final del período y después (sobre) la fecha inicial del período. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
 - Valor del IPC interanual a final de año, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
 - Valor del IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
 - Valor del IPC de marzo a septiembre de 2010, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

ANEXO 2.II - HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

ANEXO 2.II

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN - Escribase con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados - Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales			
DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN	Código de registro estadístico	año <input style="width: 20px;" type="text"/>	mes <input style="width: 20px;" type="text"/>
Código de Convenio <input style="width: 150px;" type="text"/>	Fecha de registro por la Autoridad Laboral	Nº de Registro Estadístico día <input style="width: 20px;" type="text"/> mes <input style="width: 20px;" type="text"/> año <input style="width: 20px;" type="text"/>	

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y/O DE LOS TRABAJADORES PARA POSIBLES CONSULTAS

1.1. Representación empresarial que ha cumplimentado la "hoja estadística"

Teléfono: e-mail:

1.1. Representación de los trabajadores que ha cumplimentado la "hoja estadística"

Teléfono: e-mail:

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación:

.....

2.2. Actividad económica (2)

..... (3)

2.3. Naturaleza del acuerdo:

- Convenio Colectivo 1
- Adhesión a otro convenio 2 → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere:
- Laudo arbitral 3
- Extensión 4 → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido:
- Extraestatutario 6
- Otro 5 → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo:

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

- Local o de ámbito inferior 1 → En estos casos, indíquese la provincia (4)
- Provincial 2
- Autonómico (5) 3 → En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de
- Interautonómico (6) 4 trabajadores/as afectados en cada una de ellas.
- Estatad 5

2.5. ¿Es primer convenio?

SI NO

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora:

.....
 día mes año

2.7. Fecha firma del convenio:

.....
 día mes año

2.8. Ámbito temporal:

Anual 1 Plurianual 2 Período total de vigencia: Desde hasta
 día mes año día mes año

Período total de vigencia de los efectos económicos: Desde hasta
 día mes año día mes año

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prorrogas?

SI NO

2.10. Número de empresas afectadas (7):

2.11. Número de trabajadores/as afectados:

Total Hombres Mujeres

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales:

Desde hasta
 día mes año día mes año

3.1.2. Incremento salarial pactado, en porcentaje con dos decimales (8)

3.1.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial?

SI NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SI NO

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana y/o Horas/año

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales Días laborables Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días:

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables Otros días no recuperables

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SI NO

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SI NO

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? SI NO

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI NO

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? SI NO

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SI NO

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SI NO

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI NO

4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI NO

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SI NO La inclusión de nuevos permisos SI NO

4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoran lo establecido en la normativa vigente? SI NO

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SI NO

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Eliminación de horas extraordinarias SI NO Reducción respecto al tope máximo legal SI NO

Reducción respecto al año anterior SI NO

5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI NO

5.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO

5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Creación neta de empleo SI NO

Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI NO

Mantenimiento de empleo SI NO

6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI NO

6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI NO

6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI NO

6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI NO

6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO

6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI NO

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.?

Inferior al máximo legal Si NO

Superior al máximo legal Si NO

6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? Si NO

6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas al los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? Si NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

6.3.8.1. ¿Se modifica la duración máxima de este tipo de contratos o el período dentro del cual se pueden realizar? Si NO

6.3.8.2. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? Si NO

6.3.8.3. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? Si NO

6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? Si NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

6.3.9.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato? Si NO

6.3.9.2. ¿Se determina la duración del contrato en prácticas dentro de los límites establecidos legalmente? Si NO

6.3.9.3. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? Si NO

6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? Si NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

6.3.10.1. ¿Se limitan los puestos de trabajo que se pueden ocupar con este tipo de contrato? Si NO

6.3.10.2. ¿Se establece el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? Si NO

6.3.10.3. ¿Se determina la duración del contrato para la formación, dentro de los límites establecidos por el E.T.? Si NO

6.3.10.4. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? Si NO

6.3.10.5. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? Si NO

6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?

En caso afirmativo:

6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? Si NO

6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? Si NO

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1 ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? Si NO

En caso afirmativo, para empresas de :

Más de 250 trabajadores/as Si NO Menos de 250 trabajadores/as Si NO

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? Si NO

En caso afirmativo decir cuales:

Contratación Si NO Promoción Si NO Estabilidad en el empleo Si NO

Formación Si NO Salarios Si NO

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? Si NO

En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:

Contratación Si NO Promoción Si NO

Formación Si NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar Si NO

7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? Si NO

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? Si NO

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? Si NO

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

8.1 ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? Si NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula

Cursos de formación Si NO Permisos retribuidos para la formación Si NO

Vinculados a procesos de movilidad o de promoción Si NO

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? Si NO

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? Si NO

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos?

SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense lo que corresponda:

Categorías profesionales SI NO

Grupos profesionales SI NO

Niveles retributivos SI NO

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional?

SI NO

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional?

SI NO

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación?

SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa

SI NO

10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación

SI NO

En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años

→ Para los que se jubilan con menos de 65 años

10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial

SI NO

10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación?

SI NO

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social?

SI NO

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

IT Enfermedad común SI NO

IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI NO

Otras SI NO

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de Prevención distintos a los previstos legalmente?

SI NO

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal?

SI NO

12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales?

SI NO

En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as SI NO

Delegados/as sindicales SI NO

Ambos SI NO

12.2. ¿Se contempla la creación de órganos sectoriales específicos para la promoción de la seguridad y la salud en las empresas?

SI NO

En caso afirmativo:

En empresas con representación de los trabajadores/as

SI NO

En empresas que carecen de representación de los trabajadores/as

SI NO

¿Son de naturaleza paritaria?

SI NO

12.3. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención?

SI NO

12.4. Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos?

SI NO

12.5. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud?

SI NO

En caso afirmativo:

Para el conjunto de los trabajadores/as

SI NO

Para los representantes de los trabajadores/as

SI NO

12.6. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del Servicio de Prevención ajeno

SI NO

12.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente?

SI NO

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo?

SI NO

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo?

SI NO

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías?

SI NO

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente?

SI NO

14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante?

SI NO

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio?

SI NO

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SI NO

Procedimientos de mediación y arbitraje SI NO

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE SECTOR

- (1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales**, se cumplimentarán en este Anexo 2. II los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**
- (2) Describese, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.
- (3) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (4) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (5) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma.
- (6) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (7) Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.
- (8) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de las circunstancias personales de los mismos, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.

Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.

Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (9) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplan la posibilidad de **eleva**r el incremento salarial aplicado al principio de cada año o periodo de efectos económicos.

Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplan la posibilidad de **modificar, en menos**, las tablas salariales, aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o periodo siguiente.
- (10) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (11) La cumplimentación relativa al periodo de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del periodo y después (sobre) la fecha inicial del periodo**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
 - Valor del IPC interanual a final de año, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
 - Valor del IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
 - Valor del IPC de marzo a septiembre de 2010, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

ANEXO 2.III - REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE «GARANTÍA SALARIAL» (1)

ANEXO 2.III

REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE "GARANTÍA SALARIAL"(1)

Código de Convenio:

Código de registro estadístico:

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO:

.....
.....

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio o de la prórroga:

CONDICIONES SALARIALES INICIALES (2)

Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales pactadas en origen para ese año de vigencia:

Desde hasta
 dia mes año dia mes año

Valor del incremento salarial pactado en origen, (en porcentaje con dos decimales):

CONDICIONES FINALES POR APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Fecha de efectos económicos de la revisión (3):

 dia mes año

Valor del incremento salarial REVISADO, (en porcentaje con dos decimales):

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LAS REVISIONES POR CLÁUSULA DE "GARANTÍA SALARIAL"

- (1) Este Anexo 2.III se debe cumplimentar exclusiva y obligatoriamente cuando se registre la cuantía de la revisión salarial de los salarios pactados, motivada por la aplicación de la "cláusula de garantía salarial".
- (2) Se refiere a los salarios pactados, o a cuenta en su caso, aplicados al principio del período de los efectos económicos.
- (3) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha desde la que tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS APUNTES ANUALES O PRORROGAS

- (1) Este Anexo 2.IV se debe cumplimentar, **obligatoriamente al inicio de cada año de vigencia del convenio** de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción mediante un acto expreso de la comisión negociadora a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio.
Así mismo, cuando un convenio se prorrogue, las condiciones salariales y de jornada se cumplimentarán en este Anexo 2.IV.
- (2) Indicar el período total de vigencia de la prórroga.
- (3) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de sus circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.
Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (4) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de elevar el incremento salarial aplicado al principio de cada año o periodo de efectos económicos.
Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o periodo siguiente.
- (5) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (6) La cumplimentación relativa al periodo de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando primero la **fecha final del periodo** y después (sobre) la **fecha inicial del periodo**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
 - Valor del IPC interanual a final de año, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
 - Valor del IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
 - Valor del IPC de marzo a septiembre de 2010, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

ANEXO 2.V - Hoja estadística del Plan de Igualdad

1. Datos registrales de la empresa

1.1 **Ámbito Geográfico.** Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

1.2 **Datos de la comisión negociadora.** Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

1.3 **Titularidad de la empresa.** Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).

1.4 **Ámbito Funcional.** Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuantas empresas incluye el plan.

- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

1.5 **Nombre o razón social de la empresa.**

1.6 **NIF de la empresa.**

1.7 **CNAE de la empresa a 4 dígitos.**

1.8 **Distribución de la plantilla.** A la fecha de

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.9 **Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:**

.....

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

.....

.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....
.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:
 - Por disposición legal.
 - Por convenio colectivo aplicable.
 - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde Hasta

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:
 - Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
 - De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.

- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SÍ/NO.

- La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. Sí/NO.
- Dirección. Sí/NO.

5.5 Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? Sí/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? Sí/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....
.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. SÍ/NO.
- Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....
.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

- 5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?
- 5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?
- 5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

- 6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?
- 6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?
- 6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?
- En caso afirmativo, estos indicadores son:
- Cuantitativos.
 - Cualitativos.
- 6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?
- 6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?
- 6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?
- 6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?
- 6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

ANEXO 3 - Normas para la adjudicación del código de convenio

El código de convenio estará formado por 14 dígitos con la siguiente configuración.

Dígitos 1.º y 2.º Comunes para cada autoridad laboral, conforme a la tabla de códigos de autoridades laborales adjunta.

Dígitos 3.º a 7.º Número secuencial que indica el número de orden de presentación del acuerdo.

Dígito 8.º Común a cada ámbito funcional, conforme a la tabla correspondiente de ámbitos funcionales que figura en el anexo 1.

Dígitos 9.º y 10.º Común a cada naturaleza del acuerdo, conforme a la tabla correspondiente de naturalezas que figura en el anexo 1.

Dígitos 11.º a 14 Año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Código	Ámbito
01	Álava.
02	Albacete.
03	Alicante.
04	Almería.
05	Ávila.
06	Badajoz.
07	Baleares.
08	Barcelona.
09	Burgos.
10	Cáceres.
11	Cádiz.
12	Castellón.
13	Ciudad Real.
14	Córdoba.
15	Coruña (La).
16	Cuenca.
17	Girona.
18	Granada.
19	Guadalajara.
20	Guipúzcoa.
21	Huelva.
22	Huesca.
23	Jaén.
24	León.
25	Lleida.
26	Rioja (La).
27	Lugo.
28	Madrid.
29	Málaga.
30	Murcia.
31	Navarra.
32	Orense.
33	Asturias.
34	Palencia.
35	Palmas (Las).
36	Pontevedra.
37	Salamanca.

SOBRE EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

38	Sta. C. Tenerife.
39	Cantabria.
40	Segovia.
41	Sevilla.
42	Soria.
43	Tarragona.
44	Teruel.
45	Toledo.
46	Valencia.
47	Valladolid.
48	Vizcaya.
49	Zamora.
50	Zaragoza.
51	Ceuta.
52	Melilla.
71	Andalucía.
72	Aragón.
75	Canarias.
77	Castilla-la Mancha.
78	Castilla León.
79	Cataluña.
80	C. Valenciana.
81	Extremadura.
82	Galicia.
86	País Vasco.
90	Estatat de empresa.
99	Estatat de sector.

