

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 158** *Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*

#### I

El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regula el procedimiento de inscripción y depósito de estos instrumentos a través de medios electrónicos, así como el funcionamiento del registro correspondiente, en desarrollo de lo previsto en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En particular, el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, regula la solicitud de inscripción de los convenios colectivos, planes de igualdad y demás acuerdos inscribibles previstos en el artículo 2.1, así como los modelos de carácter estadístico que deben cumplimentarse junto con dicha solicitud. A este último respecto, el apartado tercero del citado precepto prevé la utilización de una serie de formularios recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2, cuyo objeto es recabar los datos necesarios para la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

En este contexto, la experiencia derivada de la aplicación del real decreto desde su aprobación, junto con las reformas laborales aprobadas en los últimos años y las modificaciones sustantivas que estas han introducido, han puesto de manifiesto algunas necesidades de mejora y adaptación de determinadas variables contenidas en las hojas estadísticas.

En consecuencia, se procede a la actualización de los anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, a fin de garantizar su adecuación al marco normativo vigente y contexto sociolaboral actual, así como la coherencia técnica y estadística de la información registrada, incorporando variables más precisas y relevantes para el seguimiento de la negociación colectiva. Con estas modificaciones se pretende mejorar la comparabilidad de los datos y garantizar una recogida de información más eficaz, coherente con los principios de simplificación administrativa.

El anexo 2.V, que contiene la hoja estadística de los planes de igualdad, no se modifica, precisamente, por ser muy posterior en el tiempo al resto, dado que se añadió, con efectos de 14 de enero de 2021, por la disposición final primera, apartado 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Las modificaciones introducidas han sido objeto de análisis y consenso en el seno del Grupo Técnico tripartito para el seguimiento y la mejora de la información relativa a la negociación colectiva, al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y al funcionamiento de la aplicación informática que le da soporte (REGCON). Dicho grupo, constituido en 2017, está integrado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal (CEOE, CEPYME, CC. OO. y UGT) y tiene como finalidad atender las necesidades detectadas en materia de información sobre negociación colectiva.

Su aprobación se lleva a cabo mediante orden ministerial, en virtud de la habilitación a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social contenida en la disposición final tercera del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, toda vez que las

modificaciones contenidas en la presente orden constituyen un desarrollo de carácter técnico que no incide en el contenido sustantivo de los derechos y obligaciones derivados de los convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo ni en el procedimiento de registro y depósito de los convenios y acuerdos colectivos.

## II

La norma contiene un artículo único y dos disposiciones finales.

El artículo único introduce las modificaciones necesarias en los anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo; mientras que las disposiciones finales fijan, respectivamente, el título competencial y la entrada en vigor.

## III

Esta orden cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, exigidos como principios de buena regulación por el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por lo que se refiere a su necesidad y eficacia esta modificación normativa constituye el instrumento más adecuado para cumplir el objetivo perseguido. Respecto a la proporcionalidad la orden contiene la regulación imprescindible para alcanzar el objetivo propuesto. En cuanto a la seguridad jurídica la reforma propuesta es coherente con el resto del ordenamiento jurídico, tanto nacional como de la Unión Europea. En aplicación del principio de transparencia la norma define claramente sus objetivos y justificación en el preámbulo y se ha posibilitado que los potenciales destinatarios tengan una participación activa en la elaboración de las normas a través del cumplimiento de los trámites de audiencia e información públicas previstos en la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que también han incluido la consulta a las autoridades laborales de las comunidades autónomas. Por último, se respeta el principio de eficiencia, toda vez que la reforma no impone nuevas cargas administrativas ni afecta a la gestión de los recursos públicos.

Finalmente, la orden se dicta al amparo de la habilitación contenida en la disposición final tercera del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en dicho real decreto, así como para modificar los modelos oficiales que figuran en su anexo 2.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, dispongo:

**Artículo único.** *Modificación de los anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*

Se modifican los anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, que quedan redactados como sigue:

## ANEXO 2.1

**Hoja estadística de Convenios Colectivos de Empresa (1)**

<b>INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No cumplimente los espacios sombreados</li> <li>- Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales</li> </ul>								
<b>DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN</b>								
Código de Convenio: <input style="width: 100%;" type="text"/>	Fecha de registro por la Autoridad Laboral: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle; text-align: center; width: 100px;"> <tr> <td style="width: 33%; height: 20px;"> </td> <td style="width: 33%; height: 20px;"> </td> <td style="width: 33%; height: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td> día</td> <td> mes</td> <td> año</td> </tr> </table>					día	mes	año
día	mes	año						

### 1. DATOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

## 1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y/O DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA POSIBLES CONSULTAS

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

Teléfono: ..... e-mail: .....

1.2. Representación de las personas trabajadoras que ha cumplimentado la "hoja estadística":

Teléfono: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

### 1.3. Datos de contacto de la comisión paritaria

Téléfono: ..... e-mail: .....

#### 1.4. Titularidad de la empresa

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

## 2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO

2.1. Autoridad Laboral:

2.2. Denominación (nombre de la empresa):

2.3. Actividad económica principal (4):

	(5)
--	-----

2.5. Ámbito funcional de aplicación:

Único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa	1	<input type="checkbox"/>	
Grupo profesional dentro de la empresa: convenios franja	2	<input type="checkbox"/>	→ En este caso, indíquese a qué grupo o grupos afecta: _____
Centro de trabajo de la empresa: uno o varios pero no todos	3	<input type="checkbox"/>	→ ¿Existen otros convenios para otros centros?      SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Grupo de empresas /empresas vinculadas (g)	4	<input type="checkbox"/>	→ En este caso indíquese el nº de empresas afectadas _____

2.6. Ámbito territorial de aplicación

2.7. ¿Es primer convenio? (7)

Sí ☐ NO ☐

2.8. Fechas relevantes del convenio:

Fecha constitución de la mesa negociadora:

día	mes	año

Fecha firma del convenio:

día	mes	año

Fecha de registro del convenio:

día	mes	año

Fecha de inicio de vigencia del convenio:

día	mes	año

Fecha de fin de vigencia del convenio:

día	mes	año

Fecha de inicio de efectos económicos:

día	mes	año

Fecha de fin de efectos económicos:

día	mes	año

2.9. Ámbito temporal:

Anual ☐ Plurianual ☐

2.10. Número de empresas afectadas (para convenios de grupos de empresas o empresas vinculadas):

2.11. Número de personas trabajadoras afectadas:

Total

Mujeres

Hombres

2.12. Datos relativos a cada empresa:

Nombre de la Empresa	NIF/CIF

**3. DATOS RELATIVOS A LA DENUNCIA DEL CONVENIO**

3.1. Una vez finalizada la vigencia del convenio:

3.1.1. El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.

Sí ☐ NO ☐

3.1.2. Se pacta la denuncia automática

Sí ☐ NO ☐

3.1.2.1 En caso afirmativo, ¿en qué fecha se produce la denuncia?

día	mes	año

3.1.2.2 En caso negativo indique el plazo para comunicar la denuncia según se define en el texto del convenio

..... años y .....meses.

3.2. El convenio prevé efectos de la denuncia

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

3.2.1. ☐ El convenio seguirá ultraactivo hasta que se firme el siguiente3.2.2. ☐ El plazo de ultraactividad será de

..... años y .....meses.

3.2.3. ☐ Denunciado el convenio, se pacta la no ultraactividad.

3.3. ¿Al finalizar el periodo pactado de ultraactividad, prevé el convenio algún mecanismo de mediación o arbitraje para evitar que el mismo decaiga?

Sí ☐ NO ☐3.3.1. ☐ Mediación3.3.2. ☐ Arbitraje3.3.3. ☐ Ambos**4. CLÁUSULAS SALARIALES**

4. Se pactan cláusulas salariales

Sí ☐ NO ☐

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA. En este apartado 4.1, así como en el apartado 5.1, se cumplimentarán los datos considerados variables o de efectos económicos del convenio para el primer o único año de vigencia. Si el convenio es plurianual, se deberá cumplimentar además un anexo 2.IV con los datos considerados variables de año en año (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de personas trabajadoras afectadas, salario mínimo, etc.) para cada uno de los años de vigencia del convenio.

4.1.1. Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales:

Desde

día	mes	año

hasta

día	mes	año

4.1.2. Clasifique las categorías/grupos profesionales que figuran en su convenio dentro de los 11 grupos de cotización a la Seguridad Social:

Grupo de Cotización		Categorías/Grupos profesionales del Convenio
01	INGENIEROS Y LICENCIADOS	
02	INGENIEROS TÉCNICOS, PERITOS Y AYUDANTES TITULADOS	
03	JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	
04	AYUDANTES NO TITULADOS	
05	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	
06	SUBALTERNOS	
07	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	
08	OFICIALES DE PRIMERA Y SEGUNDA	
09	OFICIALES DE TERCERA Y ESPECIALISTAS	
10	PEONES	
11	MENORES DE 18 AÑOS CUALQUIERA QUE SEA SU CATEGORÍA PROFESIONAL	

4.1.3. ¿La variación salarial media pactada es conocida? (8):

SÍ ☐ NO ☐

En caso de responder SÍ:

4.1.3.1. Indique el valor en porcentaje con dos decimales:

4.1.3.2. Indique el parámetro en función del cual se ha pactado la variación salarial.

.....

En caso de responder NO:

4.1.3.3. Indique el parámetro en función del cual se ha pactado la variación salarial:

.....

4.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? (9):

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:


4.1.4.1. Contenido de la cláusula. Transcriba el texto literal del convenio:

4.1.4.2. Los posibles efectos de la cláusula son (10):


Siempre positivos ☐ Pueden ser positivos o negativos en función de lo establecido ☐

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

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

En caso retroactivo indique:  Fecha de efectos económicos de la revisión (11) 

día	mes	año

En caso no retroactivo indique:  Fecha de efectos económicos de la revisión (11) 

día	mes	año

4.1.4.4. La cláusula de garantía salarial, ¿se hace depender de alguno de los siguientes indicadores?

.....

4.2. ¿Se han pactado los importes de las retribuciones (tablas salariales)?

SÍ ☐ NO ☐

4.2.1. ¿El importe salarial de alguna categoría/grupo/nivel de la tabla se establece por referencia al SMI vigente en cada momento?

SÍ ☐ NO ☐

4.2.2. Indique el importe salarial en cómputo anual y para jornada completa de la categoría/grupo/nivel de menor remuneración de la tabla salarial, que será considerado como salario mínimo de convenio a efectos estadísticos (12):

4.2.3. Si se ha fijado un salario mínimo en convenio que no figure en las tablas salariales, indique la cantidad:

4.3.1. ¿Se establece alguno de los complementos salariales siguientes?:

<input type="checkbox"/>	Antigüedad
<input type="checkbox"/>	Idiomas
<input type="checkbox"/>	Titulación
<input type="checkbox"/>	Penosidad, insalubridad o peligrosidad (se agrupan porque se trata del mismo plus)
<input type="checkbox"/>	Polivalencia funcional
<input type="checkbox"/>	Trabajo a turnos
<input type="checkbox"/>	Trabajo nocturno
<input type="checkbox"/>	Trabajo en festivos
<input type="checkbox"/>	Responsabilidad
<input type="checkbox"/>	Disponibilidad
<input type="checkbox"/>	De asistencia o puntualidad
<input type="checkbox"/>	Otros

4.3.2. ¿Se pactan complementos salariales variables?

Sí ☐ NO ☐

4.3.2.1. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por la persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos...)?

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

## 5. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS

5. ¿Se pactan cláusulas sobre jornada laboral, vacaciones o permisos pactados?

Sí ☐ NO ☐

5.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA. En este apartado 5.1 se cumplimentarán los datos considerados variables o de efectos económicos del convenio para el primer o único año de vigencia. Si el convenio es plurianual, se deberá cumplimentar además un anexo 2.IV con los datos considerados variables de año en año (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de personas trabajadoras afectadas, salario mínimo, etc.) para cada uno de los años de vigencia del convenio.

5.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por persona trabajadora.

Horas/semana     
horas minutos

Horas/año   
horas

Indicar el número de días de la semana laboral

5.1.2. Vacaciones: Número de días de vacaciones anuales pactadas por persona trabajadora (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todas las personas trabajadoras, consígnese el que afecte a la mayoría).

Días naturales  Días laborables

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese el nº el número de días por:

Puentes no recuperables:

Otros días no recuperables:

5.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año?

Sí ☐ NO ☐

5.3. ¿Se establecen medidas para la reducción de las faltas de asistencia?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

5.3.1. ¿Se establecen mecanismos de seguimiento e información a los representantes de los trabajadores de las faltas de asistencia?

Sí ☐ NO ☐

5.4. ¿El convenio colectivo establece cómo debe ser la organización y/o documentación del registro de jornada?

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

5.8. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por periodos de hasta catorce días?

Sí ☐ NO ☐

## 6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

6.1. ¿Se pactan medidas sobre la jornada laboral que no impliquen una minoración retributiva como mejora a lo contemplado por la legislación vigente?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada

Sí ☐ NO ☐

Reducción de jornada

Sí ☐ NO ☐

6.2. ¿Se pactan permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren los establecidos en la legislación vigente?

SÍ ☐ NO ☐

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

La duración de los permisos

SÍ ☐ NO ☐

La inclusión de nuevos permisos

SÍ ☐ NO ☐

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

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

Las medidas se refieren a los descendientes

SÍ ☐ NO ☐

Las medidas se refieren a otros familiares

SÍ ☐ NO ☐

6.4. Sobre el permiso por cuidado de lactante:

6.4.1. ¿Se amplía sobre lo establecido en la normativa vigente?

SÍ ☐ NO ☐

6.5. ¿Se prevé la posibilidad de acumular en jornadas completas la reducción de jornada por cuidado de un menor con enfermedad grave?

SÍ ☐ NO ☐

6.6. ¿Se establecen los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, personas con discapacidad o familiar de segundo grado que no pueda valerse por sí mismo?

SÍ ☐ NO ☐

6.7. ¿Se regulan los términos en que las personas trabajadoras podrán adaptar la duración y distribución de su jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar?

SÍ ☐ NO ☐

## 7. HORAS EXTRAORDINARIAS

7. Se pactan cláusulas sobre horas extraordinarias

SÍ ☐ NO ☐

7.1. ¿Se pacta alguna de estas cláusulas?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

Eliminación de las horas extraordinarias

SÍ ☐ NO ☐

Reducción respecto del tope legal

SÍ ☐ NO ☐

Reducción respecto al año anterior

SÍ ☐ NO ☐

7.2. ¿Se pacta la compensación mediante abono dinerario?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

¿Su valoración es superior a la de la hora ordinaria?

SÍ ☐ NO ☐

7.3. ¿Se pacta la compensación mediante tiempo de descanso?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

¿Se pueden acumular y disfrutar en periodos superiores a los previstos legalmente?

SÍ ☐ NO ☐

7.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias?

SÍ ☐ NO ☐

## 8. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

8.1. ¿Se pacta sobre alguna de las cláusulas siguientes?

Creación neta de empleo

SÍ ☐ NO ☐

Creación de empleo por contrato de relevo y jubilación parcial

SÍ ☐ NO ☐

Mantenimiento de empleo

SÍ ☐ NO ☐

8.2. ¿Se regula en el convenio la contratación de las personas con discapacidad o diversidad funcional?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.2.1. ¿Se establece una cuota de contratación que mejore lo dispuesto en la legislación vigente?

SÍ ☐ NO ☐

8.2.2. ¿Se regula en el convenio el uso de medidas alternativas a la contratación directa?

SÍ ☐ NO ☐

8.3. ¿Se pactan cláusulas sobre contratación?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.1. ¿Se pactan criterios objetivos para la conversión de contratos de duración determinada en indefinidos?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.2. ¿Se pactan cláusulas relativas a la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.3. ¿Se establecen criterios relativos a la relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.4. ¿Se establecen porcentajes máximos de temporalidad?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.4.1. ¿Se establecen consecuencias en caso de incumplimiento?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.5. ¿Se establecen criterios de preferencia para la conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.5.1. ¿Entre estas preferencias, han sido incluidas las personas con contrato de puesta a disposición?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.6. ¿Se pactan medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada a la formación profesional para el empleo?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.7. ¿Se regula el periodo de prueba?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.7.1. Para el periodo de prueba, ¿se establece una duración distinta a la establecida en el E.T.?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo: ¿Esta duración es?:

☐ Menor. ¿Para qué categorías, grupos o tipo de contratos?

☐ Mayor. ¿Para qué categorías, grupos o tipo de contratos?

8.3.8. ¿Se pactan cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.8.1. ¿Se establecen procedimientos para solicitar?:

¿La conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo y viceversa?

SÍ ☐ NO ☐

¿El incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.8.2. ¿Se establecen medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.8.3. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.8.4. ¿Se reduce el plazo de preaviso para la realización de horas complementarias?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.9. ¿Se han establecido medidas de impulso del contrato de relevo?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.10. ¿Se establece algún plan para la reducción de la temporalidad?

SÍ ☐ NO ☐

8.3.12. ¿Se pactan cláusulas relativas a los contratos fijos discontinuos?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.12.1. Relativas al orden y la forma del llamamiento.

SÍ ☐ NO ☐

8.3.12.8. Relativas al procedimiento para la solicitud voluntaria de conversión de fijo discontinuo a fijo ordinario cuando se produzcan vacantes.

SÍ ☐ NO ☐



8.3.13. ¿Se pactan cláusulas relativas al contrato formativo?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.2. ¿Se establecen criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.3. ¿Se pactan compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.4. ¿Se pactan cláusulas respecto del contrato para la obtención de práctica profesional?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.4.2. ¿Se pacta específicamente la retribución del contrato para la obtención de práctica profesional?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.4.3. ¿Se pacta un periodo de prueba distinto al fijado legalmente para estos contratos?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.4.3.1 ¿Es superior a un mes?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.5. ¿Se pactan cláusulas relativas al contrato para la formación en alternancia?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.5.1. ¿Se pacta específicamente la retribución para el contrato para la formación en alternancia?

Sí ☐ NO ☐**9. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

9.2. ¿El convenio incluye medidas dirigidas a lograr la igualdad?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

9.2.1. ¿Se regulan medidas relacionadas con los procesos de selección o nueva contratación?

Sí ☐ NO ☐

9.2.2. ¿Se incorpora alguna medida de conversión entre formas contractuales?

Sí ☐ NO ☐

9.2.3. ¿Se establecen medidas relacionadas con los procesos de formación en la empresa desde la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las distintas medidas formativas?

Sí ☐ NO ☐

9.2.4. ¿Se establecen medidas relacionadas con la promoción y la carrera profesional desde una perspectiva de género?

Sí ☐ NO ☐

9.2.5. ¿Se establecen medidas desde una perspectiva de género que favorezcan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique las medidas incluidas

- Bolsa horaria
- Días de libre disposición
- Mejora de los permisos retribuidos
- Medidas de trabajo a distancia
- Otras

Sí <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Sí <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Sí <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Sí <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Sí <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

9.2.6. ¿Se establecen medidas para garantizar el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres?

Sí ☐ NO ☐

9.3. ¿Se establecen medidas para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo la elaboración de un protocolo específico?

Sí ☐ NO ☐

9.4. ¿Se establecen medidas para garantizar específicamente los derechos laborales de las víctimas de violencia de género?

Sí ☐ NO ☐

9.5. ¿Se establecen medidas relacionadas con la comunicación, información y sensibilización con relación a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres?

Sí ☐ NO ☐

9.6. ¿Se han negociado en el convenio medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

9.6.2. ¿Incluye el convenio un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI?

Sí ☐ NO ☐

**10. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN**

10.1. ¿Se pactan cláusulas sobre formación que mejoren lo legalmente establecido?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese a qué tipo de formación van dirigidas las cláusulas:

- ☐ Cursos de formación
- ☐ Permisos retribuidos para la formación
- ☐ Vinculada a procesos de movilidad o de promoción
- ☐ Permiso individual para la formación

10.2. ¿Se considera la formación tiempo efectivo de trabajo?

Sí ☐ NO ☐ Solo en parte ☐

10.3. ¿Se prevé algún sistema de evaluación, reconocimiento o certificación de la competencia profesional?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique de qué se trata

.....

**11. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

11.1. ¿Se pactan categorías profesionales o niveles retributivos dentro de los grupos profesionales?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

- ☐ Categorías Profesionales
- ☐ Niveles Retributivos

11.2. ¿Se pacta un sistema de promoción profesional?

Sí ☐ NO ☐

11.3. ¿Se regula la movilidad funcional?

Sí ☐ NO ☐**12. JUBILACIÓN**

12.1. ¿Se pactan cláusulas sobre jubilación?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Cláusulas de jubilación obligatoria?

Sí ☐ NO ☐

12.1.2. ¿Cláusulas de estímulo a la jubilación?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, ¿A qué edad?

- ☐ A la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente
- ☐ Antes de la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente
- ☐ Después de la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

- ☐ Planes de pensiones
- ☐ Otras prestaciones

**13. COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES**

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

- 13.1.1 Por IT Enfermedad común
- 13.1.2 Por IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional
- 13.1.3 Otras

Sí ☐ NO ☐Sí ☐ NO ☐Sí ☐ NO ☐

13.2. ¿Se complementa hasta el total de la retribución?

Sí ☐ NO ☐

13.3. ¿Se somete su abono a criterios pactados en el convenio?

Sí ☐ NO ☐

**14. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE**

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

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

Sí ☐ NO ☐

14.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención personas trabajadoras y/o delegados/as sindicales?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, marque lo que corresponda:

Personas trabajadoras Sí ☐ NO ☐ Delegados/as sindicales Sí ☐ NO ☐Ambos Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

Para el conjunto de las personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

Para los representantes de las personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

14.6. ¿Se pacta con los representantes de las personas trabajadoras la elección del Servicio de Prevención ajeno?

Sí ☐ NO ☐

14.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente?

Sí ☐ NO ☐

14.8. ¿Se incluye un protocolo de actuación con medidas de prevención frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos?

Sí ☐ NO ☐**15. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DERECHOS DIGITALES**

15.1. ¿Se regula la participación de la representación de los trabajadores en la organización del trabajo?

Sí ☐ NO ☐

15.2. ¿Se regulan las condiciones del trabajo a distancia?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

15.2.1. Se establecen los criterios o mecanismos por los que la persona trabajadora puede pasar del trabajo presencial al trabajo a distancia y viceversa.

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

15.2.1.1. ¿Se establecen preferencias vinculadas a determinadas circunstancias de la persona trabajadora?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

15.2.1.1.1. ¿Se fomenta la corresponsabilidad?

Sí ☐ NO ☐

15.2.2. ¿Se especifica qué puestos de trabajo y funciones son susceptibles de desarrollarse a través del trabajo a distancia?

Sí ☐ NO ☐

15.2.3. ¿Se establece una duración máxima del trabajo a distancia?

Sí ☐ NO ☐

15.2.4. ¿Se establece una jornada mínima presencial para las personas que trabajan a distancia?

Sí ☐ NO ☐

15.2.5. ¿Se establece un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la ley a los efectos de calificar como «regular» el trabajo a distancia?

Sí ☐ NO ☐

15.2.6. ¿Se establecen las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación?

Sí ☐ NO ☐

15.2.7. ¿Se regulan las condiciones del teletrabajo?

Sí ☐ NO ☐

15.2.7.1. ¿Se establece la forma de cuantificación de la compensación que la empresa debe abonar a la persona trabajadora por los gastos relacionados con el teletrabajo?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

15.2.7.1.1. ¿Se establece el momento y forma para realizar dicha compensación?

Sí ☐ NO ☐

15.2.7.2. ¿Se regula la dotación y mantenimiento por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad?

Sí ☐ NO ☐

15.2.7.3. ¿Se regulan los términos en los que la persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido?

Sí ☐ NO ☐

15.2.7.4. ¿Se establecen los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del teletrabajo?

Sí ☐ NO ☐

15.3. ¿Se regula la implantación de nuevas tecnologías?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

15.3.1 ¿Se regula el uso de ordenadores?

Sí ☐ NO ☐

15.3.2. ¿Se regula el uso de la inteligencia artificial?

Sí ☐ NO ☐

15.3.3. ¿Se regula el uso y análisis de datos?

Sí ☐ NO ☐

15.3.4. ¿Se regula el uso de big data y análisis de datos para el control de la producción?

Sí ☐ NO ☐

15.3.5. ¿Se regula el uso de big data y análisis de datos para el control de la persona trabajadora? (control y medición de la productividad del trabajo)

Sí ☐ NO ☐

15.3.6. ¿Se regula la automatización de la actividad productiva?

Sí ☐ NO ☐

15.3.7. ¿Se regula la formación de los trabajadores en las nuevas tecnologías?

Sí ☐ NO ☐

15.3.8. ¿Se regula la seguridad laboral relacionada con las nuevas tecnologías?

Sí ☐ NO ☐

15.4. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital?

Sí ☐ NO ☐

15.5. ¿Se regula la utilización de dispositivos digitales?

Sí ☐ NO ☐

15.6. ¿Se regula el uso de los sistemas de video vigilancia en el ámbito laboral?

Sí ☐ NO ☐

15.7. ¿Se regula la utilización del uso del correo electrónico por las personas trabajadoras?

Sí ☐ NO ☐

15.8. ¿Se regula la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración, desarrollo o aplicación de sistemas de inteligencia artificial o algoritmos?

Sí ☐ NO ☐**16. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL**

16.1. ¿Se regulan garantías o competencias superiores a las establecidas legalmente?

Sí ☐ NO ☐

16.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante?

Sí ☐ NO ☐

16.3. ¿Se pacta la utilización de medios de la empresa por la representación de los trabajadores?

Sí ☐ NO ☐

16.3.1. En caso de respuesta afirmativa, ¿se incorporan condiciones y límites?

Sí ☐ NO ☐

16.4. ¿Se regula el uso del correo electrónico y del tablón digital (páginas web propias) para los Representantes legales de los trabajadores y los delegados y secciones sindicales?

Sí ☐ NO ☐**17. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación

Sí ☐ NO ☐

Procedimientos de mediación y arbitraje

Sí ☐ NO ☐

17.2. ¿Se regulan los contenidos y los aspectos relativos al procedimiento o documentación para la inaplicación de condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo?

Sí ☐ NO ☐**18. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

18.1. ¿Han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal o el comité intercentros?

Sí ☐ NO ☐

18.2. ¿Han negociado las secciones sindicales?

Sí ☐ NO ☐

18.3. ¿Han negociado otros?

Sí ☐ NO ☐

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

Asociaciones empresariales


N.º total de  
Representantes



N.º de  
Mujeres


N.º de  
Hombres


[illegible]

18.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación?

Sí ☐ NO ☐

En caso negativo, rellenar los siguientes datos

Asociaciones empresariales		N.º total de Representantes	N.º de Mujeres	N.º de Hombres

Afilación de los/las representantes y/o organizaciones sindicales intervinientes		N.º total de Representantes	N.º de Mujeres	N.º de Hombres

**19. PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS 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 personas trabajadoras afectadas

FROVINCIAS		Nº de personas trabajadoras	PROVINCIAS		Nº de personas trabajadoras	PROVINCIAS		Nº de personas Trabajadoras
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"/> Ávila		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

## 20. DOCUMENTACIÓN ADJUNTADA AL CONVENIO

Archivos adjuntos seleccionados		
Tipo	Nombre archivo	Tamaño (Mb)

## 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 personas trabajadoras afectadas, salario mínimo, 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) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica principal de la empresa o grupo de empresas o vinculadas. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de personas trabajadoras afectadas por el presente convenio.
- (5) Cumplimente el código de la actividad principal a 4 dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) correspondiente.
- (6) Se entenderá por convenio de grupo de empresas/empresas vinculadas el acordado por dos o más empresas concretas e identificadas.
- (7) Es el primer acuerdo pactado como convenio colectivo para la empresa o grupo de empresas o vinculadas.
- (8) El concepto salarial al que se refiere la variación salarial pactada es la de las retribuciones garantizadas para todas las personas trabajadoras de cada grupo/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 la variación no es la misma para todas las categorías/grupos/niveles, se calculará una variación media, ponderando la variación salarial aplicada a cada categoría por el número de trabajadores/as de la misma.
- Si en el año anterior se activó una "cláusula de revisión por garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y, por tanto, solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar la variación salarial del año siguiente, la variación a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, de la variación pactada, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de revisión por garantía salarial.
- (9) Se entiende por cláusula de revisión por garantía salarial el establecimiento de alguna condición, típicamente relacionada con la medición de la inflación mediante el Índice de Precios al Consumo (IPC), que se verifica durante o al final del periodo de efectos económicos y que en caso de cumplirse lleva a la revisión de los salarios originalmente pactados para ese periodo y, por tanto, a la revisión de la variación salarial pactada para ese periodo de efectos económicos.
- (10) 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.
- (11) 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.
- (12) Se deben excluir los complementos relativos a condiciones personales de la persona trabajadora o al puesto de trabajo que no sean percibidos en igual cuantía por todas las personas trabajadoras de la categoría/grupo/nivel, y también las categorías del personal de limpieza por horas y contratos formativos.

Para anualizar importes salariales mensuales, se multiplicará el importe del salario mensual por 12 y se le sumará a la cantidad obtenida el importe de las gratificaciones extraordinarias. Si los importes a anualizar son diarios, asumiendo que dichos importes diarios incluyen el prorrateo de los periodos de descanso semanal legalmente establecidos, el de las vacaciones y el de las pagas extra del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se multiplicará el importe diario por 22,5 para obtener el salario correspondiente a un mes, y éste por 11 meses para obtener el importe anual.

## ANEXO 2.II

## Hoja estadística de Convenios Colectivos de Sector (1)

<b>INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN:</b> - No cumplimentar los espacios sombreados - Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales							
<b>DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN</b>							
Código de Convenio: <input type="text"/>	Fecha de registro por la Autoridad Laboral: <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td>día</td><td>mes</td><td>año</td></tr></table>				día	mes	año
día	mes	año					

## 1. DATOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

## 1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y/O DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA POSIBLES CONSULTAS

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

.....  
Teléfono: ..... e-mail: .....

## 1.2. Representación de las personas trabajadoras que ha cumplimentado la "hoja estadística":

.....  
Teléfono: ..... e-mail: .....

## 1.3. Datos de contacto de la comisión paritaria

.....  
Teléfono: ..... e-mail: .....

## 2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO

## 2.1. Autoridad Laboral:

.....

## 2.2. Denominación (nombre del sector):

## 2.3. Actividad económica principal (2):

(3)

## 2.4. Indique el conjunto de todas las actividades económicas incluidas en el ámbito funcional del convenio

CNAES SELECCIONADAS	
Código CNAE	Descripción CNAE

## 2.5. Ámbito funcional de aplicación:

Sector inferior a la provincia (comarcal, local, etc.):

SÍ ☐ NO ☐

Sector igual o superior a la provincia:

SÍ ☐ NO ☐

## 2.6. Ámbito territorial de aplicación

## 2.7. ¿Es primer convenio? (4)

SÍ ☐ NO ☐

## 2.8. Fechas relevantes del convenio:

Fecha constitución de la mesa negociadora:

día	mes	año

Fecha firma del convenio:

día	mes	año

Fecha de registro del convenio:

día	mes	año

Fecha de inicio de vigencia del convenio:

día	mes	año

Fecha de fin de vigencia del convenio:

día	mes	año

Fecha de inicio de efectos económicos:

día	mes	año

Fecha de fin de efectos económicos:

día	mes	año

2.9. Ámbito temporal:

Anual

☐

Plurianual

☐

2.10. Número de empresas afectadas (5):

2.11. Número de personas trabajadoras afectadas:

Total

Mujeres

Hombres

**3. DATOS RELATIVOS A LA DENUNCIA DEL CONVENIO**

3.1. Una vez finalizada la vigencia del convenio:

3.1.1. El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.

SI

☐

NO

☐

3.1.2. Se pacta la denuncia automática

SI

☐

NO

☐

3.1.2.1. En caso afirmativo, ¿en qué fecha se produce la denuncia?

día	mes	año

3.1.2.2. En caso negativo indique el plazo para comunicar la denuncia según se define en el texto del convenio

..... años y ..... meses.

3.2. El convenio prevé efectos de la denuncia

Sí

☐

NO

☐

En caso afirmativo:

3.2.1. ☐ El convenio seguirá ultraactivo hasta que se firme el siguiente3.2.2. ☐ El plazo de ultraactividad será de

..... años y ..... meses.

3.2.3. ☐ Denunciado el convenio, se pacta la no ultraactividad.

3.3. ¿Al finalizar el periodo pactado de ultraactividad, prevé el convenio algún mecanismo de mediación o arbitraje para evitar que el mismo decaiga?

Sí

☐

NO

☐3.3.1. ☐ Mediación3.3.2. ☐ Arbitraje3.3.3. ☐ Ambos**4. CLÁUSULAS SALARIALES**

4. Se pactan cláusulas salariales

Sí

☐

NO

☐

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA. En este apartado 4.1, así como en el apartado 5.1, se cumplimentarán los datos considerados variables o de efectos económicos del convenio para el primer o único año de vigencia. Si el convenio es plurianual, se deberá cumplimentar además un anexo 2.IV con los datos considerados variables de año en año (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de personas trabajadoras afectadas, salario mínimo, etc.) para cada uno de los años de vigencia del convenio.

4.1.1. Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales:

Desde

día	mes	año

hasta

día	mes	año

4.1.3. ¿La variación salarial media pactada es conocida (6) ?:

Sí

☐

NO

☐

En caso de responder SI:

4.1.3.1. Indique el valor en porcentaje con dos decimales:

4.1.3.2. Indique el parámetro en función del cual se ha pactado la variación salarial.

---

En caso de responder NO:

4.1.3.3. Indique el parámetro en función del cual se ha pactado la variación salarial:

---

4.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? (7)

Sí

☐

NO

☐

En caso afirmativo:

4.1.4.1. Contenido de la cláusula. Transcriba el texto literal del convenio:

4.1.4.2. Los posibles efectos de la cláusula son (8):

Siempre positivos

☐

Pueden ser positivos o negativos en función de lo establecido

☐



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

Solo efectos retroactivos	<input type="checkbox"/>	Solo efectos no retroactivos	<input type="checkbox"/>	Efectos retroactivos y no retroactivos	<input type="checkbox"/>
En caso retroactivo indique:	→	Fecha de efectos económicos de la revisión (9)	<div style="display: flex; border-bottom: 1px solid black; width: 100px;"> <div style="width: 20px; text-align: center;">día</div> <div style="width: 20px; text-align: center;">mes</div> <div style="width: 20px; text-align: center;">año</div> </div>		
En caso no retroactivo indique:	→	Fecha de efectos económicos de la revisión (9)	<div style="display: flex; border-bottom: 1px solid black; width: 100px;"> <div style="width: 20px; text-align: center;">día</div> <div style="width: 20px; text-align: center;">mes</div> <div style="width: 20px; text-align: center;">año</div> </div>		

4.1.4.4. La cláusula de garantía salarial, ¿se hace depender de alguno de los siguientes indicadores (desglose en la web)?

4.2. ¿Se pactan los importes de las retribuciones (tablas salariales)?

SÍ ☐ NO ☐

4.2.1. ¿El importe salarial de alguna categoría/grupo/nivel de la tabla se establece por referencia al SMI vigente en cada momento?

SÍ ☐ NO ☐

4.2.2. Indique el importe salarial en cómputo anual y para jornada completa de la categoría/grupo/nivel de menor remuneración de la tabla salarial, que será considerado como salario mínimo de convenio a efectos estadísticos (10):

4.2.3 Si se ha fijado un salario mínimo en convenio que no figure en las tablas salariales, indique la cantidad:

4.3. ¿Se establece la estructura del salario?

SÍ ☐ NO ☐

4.3.1. ¿Se establece alguno de los complementos salariales siguientes?:

<input type="checkbox"/>	Antigüedad
<input type="checkbox"/>	Idiomas
<input type="checkbox"/>	Titulación
<input type="checkbox"/>	Penosidad, insalubridad o peligrosidad (se agrupan porque se trata del mismo plus)
<input type="checkbox"/>	Polivalencia funcional
<input type="checkbox"/>	Trabajo a turnos
<input type="checkbox"/>	Trabajo nocturno
<input type="checkbox"/>	Trabajo en festivos
<input type="checkbox"/>	Responsabilidad
<input type="checkbox"/>	Disponibilidad
<input type="checkbox"/>	De asistencia o puntualidad
<input type="checkbox"/>	Otros

4.3.2. ¿Se pactan complementos salariales variables?

SÍ ☐ NO ☐

4.3.2.1. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por la persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos...)?

SÍ ☐ NO ☐

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

SÍ ☐ NO ☐

## 5. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS

5. ¿Se pactan cláusulas sobre jornada laboral, vacaciones o permisos pactados?

SÍ ☐ NO ☐

5.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA. En este apartado se cumplimentarán los datos considerados variables o de efectos económicos del convenio para el primer o único año de vigencia. Si el convenio es plurianual, se deberá cumplimentar además un anexo 2.IV con los datos considerados variables de año en año (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de personas trabajadoras afectadas, salario mínimo, etc.) para cada uno de los años de vigencia del convenio.

5.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por persona trabajadora.

Horas/semana	<div style="display: flex; border-bottom: 1px solid black; width: 100px;"> <div style="width: 20px; text-align: center;">horas</div> <div style="width: 20px; text-align: center;">minutos</div> </div>	Horas/año	<div style="display: flex; border-bottom: 1px solid black; width: 100px;"> <div style="width: 20px; text-align: center;">horas</div> </div>
Indicar el número de días de la semana laboral		<div style="display: flex; border-bottom: 1px solid black; width: 100px;"></div>	

5.1.2. Vacaciones: Número de días de vacaciones anuales pactadas por persona trabajadora (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todas las personas trabajadoras, consígnese el que afecte a la mayoría).

Días naturales	<div style="display: flex; border-bottom: 1px solid black; width: 100px;"></div>	Días laborables	<div style="display: flex; border-bottom: 1px solid black; width: 100px;"></div>
----------------	--	-----------------	--

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

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese el nº de número de días por:

Puentes no recuperables:  Otros días no recuperables:

5.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año?

SÍ ☐ NO ☐

5.3. ¿Se establecen medidas para la reducción de las faltas de asistencia?

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

5.3.1. ¿Se establecen mecanismos de seguimiento e información a los representantes de los trabajadores de las faltas de asistencia?

SÍ ☐ NO ☐

5.4. ¿El convenio colectivo establece cómo debe ser la organización y/o documentación del registro de jornada?

SÍ ☐ NO ☐

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

SI ☐ NO ☐

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

SI ☐ NO ☐

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

SI ☐ NO ☐

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

SI ☐ NO ☐

## 6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

6.1. ¿Se pactan medidas sobre la jornada laboral que no impliquen una minoración retributiva como mejora a lo contemplado por la legislación vigente?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada

SI ☐ NO ☐

Reducción de jornada

SI ☐ NO ☐

6.2. ¿Se pactan permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren los establecidos 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 ☐

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

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

Las medidas se refieren a los descendientes

SI ☐ NO ☐

Las medidas se refieren a otros familiares

SI ☐ NO ☐

6.4. Sobre el permiso por cuidado de lactante:

6.4.1. ¿Se amplía sobre lo establecido en la normativa vigente?

SI ☐ NO ☐

6.5. ¿Se prevé la posibilidad de acumular en jornadas completas la reducción de jornada por cuidado de un menor con enfermedad grave?

SI ☐ NO ☐

6.6. ¿Se establecen los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, personas con discapacidad o familiar de segundo grado que no pueda valerse por sí mismo?

SI ☐ NO ☐

6.7. ¿Se regulan los términos en que las personas trabajadoras podrán adaptar la duración y distribución de su jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar?

SI ☐ NO ☐

## 7. HORAS EXTRAORDINARIAS

7. Se pactan cláusulas sobre horas extraordinarias

SI ☐ NO ☐

7.1. ¿Se ha pactado alguna de estas cláusulas?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

Eliminación de las horas extraordinarias

SI ☐ NO ☐

Reducción respecto del tope legal

SI ☐ NO ☐

Reducción respecto del año anterior

SI ☐ NO ☐

7.2. ¿Se pacta la compensación mediante abono dinerario?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

¿Su valoración es superior a la de la hora ordinaria?

SI ☐ NO ☐

7.3. ¿Se pacta la compensación mediante tiempo de descanso?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

¿Se pueden acumular y disfrutar en períodos superiores a los previstos legalmente?

SI ☐ NO ☐

7.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias?

SI ☐ NO ☐

## 8. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

8.1. ¿Se ha pactado sobre alguna de las cláusulas siguientes?

Creación neta de empleo

SI ☐ NO ☐

Creación de empleo por contrato de relevo y jubilación parcial

SI ☐ NO ☐

Mantenimiento de empleo

SI ☐ NO ☐

8.2. ¿Se regula en el convenio la contratación de las personas con discapacidad o diversidad funcional? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.2.1. ¿Se establece una cuota de contratación que mejore lo dispuesto en la legislación vigente? Sí ☐ NO ☐

8.2.2. ¿Se regula en el convenio el uso de medidas alternativas a la contratación directa? Sí ☐ NO ☐

8.3. ¿Se pactan cláusulas sobre contratación? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.1. ¿Se pactan criterios objetivos para la conversión de contratos de duración determinada en indefinidos? Sí ☐ NO ☐

8.3.2. ¿Se pactan cláusulas relativas a la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo? Sí ☐ NO ☐

8.3.3. ¿Se establecen criterios relativos a la relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa? Sí ☐ NO ☐

8.3.4. ¿Se establecen porcentajes máximos de temporalidad? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.4.1. ¿Se establecen consecuencias en caso de incumplimiento? Sí ☐ NO ☐

8.3.5. ¿Se establecen criterios de preferencia para la conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.5.1. ¿Entre estas preferencias, han sido incluidas las personas con contrato de puesta a disposición? Sí ☐ NO ☐

8.3.6. ¿Se pactan medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada a la formación profesional para el empleo? Sí ☐ NO ☐

8.3.7. ¿Se regula el periodo de prueba? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.7.1. Para el periodo de prueba, ¿se establece una duración distinta a la establecida en el E.T.? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo: ¿Esta duración es?:

☐ Menor. ¿Para qué categorías, grupos o tipo de contratos?

☐ Mayor. ¿Para qué categorías, grupos o tipo de contratos?

8.3.8. ¿Se pactan cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.8.1. ¿Se establecen procedimientos para solicitar?:

¿La conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo y viceversa? Sí ☐ NO ☐

¿El incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial? Sí ☐ NO ☐

8.3.8.2. ¿Se establecen medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua? Sí ☐ NO ☐

8.3.8.3. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? Sí ☐ NO ☐

8.3.8.4. ¿Se reduce el plazo de preaviso para la realización de horas complementarias? Sí ☐ NO ☐

8.3.9. ¿Se establecen medidas de impulso del contrato de relevo? Sí ☐ NO ☐

8.3.10. ¿Se establece algún plan para la reducción de la temporalidad? Sí ☐ NO ☐

8.3.11. ¿Se amplía la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción? Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

¿Hasta cuántos meses? .....

8.3.12. ¿Se pactan cláusulas relativas a los contratos fijos discontinuos?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.12.1. Relativas al orden y la forma del llamamiento.

Sí ☐ NO ☐

8.3.12.2. Relativas al establecimiento de una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas con contrato fijo discontinuo durante los periodos de inactividad.

Sí ☐ NO ☐

8.3.12.3. Relativas a la posibilidad de celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

Sí ☐ NO ☐

8.3.12.4. Relativas a la obligación de las empresas del sector de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Sí ☐ NO ☐

8.3.12.5. Relativas al periodo mínimo anual de llamamiento

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

Especificar plazo: .....

8.3.12.6. Relativas a una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando aquél coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Sí ☐ NO ☐

8.3.12.7. Relativas a un plazo máximo de inactividad entre subcontratas.

En caso afirmativo:

Especificar plazo: .....

8.3.12.8. Relativas al procedimiento para la solicitud voluntaria de conversión de fijo discontinuo a fijo ordinario cuando se produzcan vacantes.

Sí ☐ NO ☐

8.3.13. ¿Se pactan cláusulas relativas al contrato formativo?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que podrán ser objeto de este tipo de contrato?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.2. ¿Se establecen criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.3. ¿Se pactan compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.4. ¿Se pactan cláusulas respecto del contrato para la obtención de práctica profesional?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.4.1. ¿Se regula una duración distinta a la legalmente establecida en relación al contrato para la obtención de práctica profesional?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.4.2. ¿Se pacta específicamente la retribución del contrato para la obtención de práctica profesional?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.4.3. ¿Se pacta un periodo de prueba distinto al fijado legalmente para estos contratos?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.4.3.1. ¿Es superior a un mes?

Sí ☐ NO ☐

8.3.13.5. ¿Se pactan cláusulas relativas al contrato para la formación en alternancia?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

8.3.13.5.1. ¿Se pacta específicamente la retribución para el contrato para la formación en alternancia?

Sí ☐ NO ☐**9. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

9.1. ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de las empresas?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique el tamaño de la empresa seleccionando alguna de las opciones siguientes:

Para empresas de 50 o más personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

Para empresas de menos de 50 personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

Para todas las empresas.

Sí ☐ NO ☐

9.2. ¿El convenio incluye medidas dirigidas a lograr la igualdad?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

9.2.1. ¿Se regulan medidas relacionadas con los procesos de selección o nueva contratación?

Sí ☐ NO ☐

9.2.2.	¿Se incorpora alguna medida de conversión entre formas contractuales?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.2.3.	¿Se establecen medidas relacionadas con los procesos de formación en la empresa desde la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las distintas medidas formativas?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.2.4.	¿Se establecen medidas relacionadas con la promoción y la carrera profesional desde una perspectiva de género?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.2.5.	¿Se establecen medidas desde una perspectiva de género que favorezcan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique las medidas incluidas			
	- Bolsa horaria	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
	- Días de libre disposición	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
	- Mejora de los permisos retribuidos	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
	- Medidas de trabajo a distancia	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
	- Otras	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.2.6.	¿Se establecen medidas para garantizar el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.3.	¿Se establecen medidas para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo la elaboración de un protocolo específico?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.4.	¿Se establecen medidas para garantizar específicamente los derechos laborales de las víctimas de violencia de género?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.5.	¿Se establecen medidas relacionadas con la comunicación, información y sensibilización con relación a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.6.	¿Se han negociado en el convenio medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo:			
9.6.1.	¿Se regulan también las medidas para empresas de hasta 50 personas trabajadoras?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
9.6.2.	¿Incluye el convenio un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

**10. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN**

10.1.	¿Se pactan cláusulas sobre formación que mejoren lo legalmente establecido?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, señálese a qué tipo de formación van dirigidas las cláusulas:			
<input type="checkbox"/>	Cursos de formación		
<input type="checkbox"/>	Permisos retribuidos para la formación		
<input type="checkbox"/>	Vinculada a procesos de movilidad o de promoción		
<input type="checkbox"/>	Permiso individual para la formación		
10.2.	¿Se considera la formación tiempo efectivo de trabajo?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
			Solo en parte <input type="checkbox"/>
10.3.	¿Se prevé algún sistema de evaluación, reconocimiento o certificación de la competencia profesional?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique de qué se trata			
.....			

**11. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

11.1.	¿Se pactan categorías profesionales o niveles retributivos dentro de los grupos profesionales?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo:			
<input type="checkbox"/>	Categorías Profesionales		
<input type="checkbox"/>	Niveles Retributivos		
11.2.	¿Se pacta un sistema de promoción profesional?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
11.3.	¿Se regula la movilidad funcional?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

**12. JUBILACIÓN**

12.1.	¿Se pactan cláusulas sobre jubilación?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo:			
12.1.1.	¿Cláusulas de jubilación obligatoria?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

12.1.2. ¿Cláusulas de estímulo a la jubilación?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, ¿A qué edad?

- ☐ A la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente
- ☐ Antes de la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente
- ☐ Después de la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

- ☐ Planes de pensiones
- ☐ Otras prestaciones

**13. COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES**

13.1. ¿Se establecen complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

- 13.1.1 Por IT Enfermedad común
- 13.1.2 Por IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional
- 13.1.3 Otras

Sí ☐ NO ☐Sí ☐ NO ☐Sí ☐ NO ☐

13.2. ¿Se complementa hasta el total de la retribución?

Sí ☐ NO ☐

13.3. ¿Se somete su abono a criterios pactados en el convenio?

Sí ☐ NO ☐**14. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE**

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

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

Sí ☐ NO ☐

14.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención personas trabajadoras y/o delegados/as sindicales?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, marque lo que corresponda:

Personas trabajadoras    Sí ☐    NO ☐    Delegados/as sindicales    Sí ☐    NO ☐    Ambos    Sí ☐    NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

En empresas con representación de las personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

En empresas que carecen de representación de las personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

¿Son de naturaleza paritaria?

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

Para el conjunto de las personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

Para los representantes de las personas trabajadoras

Sí ☐ NO ☐

14.6. ¿Se pacta con los representantes de las personas trabajadoras la elección del Servicio de Prevención ajeno?

Sí ☐ NO ☐

14.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente?

Sí ☐ NO ☐

14.8. ¿Se incluye un protocolo de actuación con medidas de prevención frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos?

Sí ☐ NO ☐**15. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DERECHOS DIGITALES**

15.1. ¿Se regula la participación de la representación de los trabajadores en la organización del trabajo?

Sí ☐ NO ☐

15.2. ¿Se regulan las condiciones del trabajo a distancia?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

15.2.1. Se establecen los criterios o mecanismos por los que la persona trabajadora puede pasar del trabajo presencial al trabajo a distancia y viceversa.

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

15.2.1.1. ¿Se establecen preferencias vinculadas a determinadas circunstancias de la persona trabajadora?

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

- 15.2.1.1.1. ¿Se fomenta la corresponsabilidad? SI ☐ NO ☐
- 15.2.2. ¿Se especifica qué puestos de trabajo y funciones son susceptibles de desarrollarse a través del trabajo a distancia? SI ☐ NO ☐
- 15.2.3. ¿Se establece una duración máxima del trabajo a distancia? SI ☐ NO ☐
- 15.2.4. ¿Se establece una jornada mínima presencial para las personas que trabajan a distancia? SI ☐ NO ☐
- 15.2.5. ¿Se establece un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la ley a los efectos de calificar como «regular» el trabajo a distancia? SI ☐ NO ☐
- 15.2.6. ¿Se establecen las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación? SI ☐ NO ☐
- 15.2.7. ¿Se regulan las condiciones del teletrabajo? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

- 15.2.7.1. ¿Se establece la forma de cuantificación de la compensación que la empresa debe abonar a la persona trabajadora por los gastos relacionados con el teletrabajo? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo:
- 15.2.7.1.1. ¿Se establece el momento y forma para realizar dicha compensación? SI ☐ NO ☐
- 15.2.7.2. ¿Se regula la dotación y mantenimiento por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad? SI ☐ NO ☐
- 15.2.7.3. ¿Se regulan los términos en los que la persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido? SI ☐ NO ☐
- 15.2.7.4. ¿Se establecen los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del teletrabajo? SI ☐ NO ☐
- 15.3. ¿Se regula la implantación de nuevas tecnologías? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

- 15.3.1. ¿Se regula el uso de ordenadores? SI ☐ NO ☐
- 15.3.2. ¿Se regula el uso de la inteligencia artificial? SI ☐ NO ☐
- 15.3.3. ¿Se regula el uso y análisis de datos? SI ☐ NO ☐
- 15.3.4. ¿Se regula el uso de big data y análisis de datos para el control de la producción? SI ☐ NO ☐
- 15.3.5. ¿Se regula el uso de big data y análisis de datos para el control de la persona trabajadora? (control y medición de la productividad del trabajo) SI ☐ NO ☐
- 15.3.6. ¿Se regula la automatización de la actividad productiva? SI ☐ NO ☐
- 15.3.7. ¿Se regula la formación de los trabajadores en las nuevas tecnologías? SI ☐ NO ☐
- 15.3.8. ¿Se regula la seguridad laboral relacionada con las nuevas tecnologías? SI ☐ NO ☐
- 15.4. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital? SI ☐ NO ☐
- 15.5. ¿Se regula la utilización de dispositivos digitales? SI ☐ NO ☐
- 15.6. ¿Se regula el uso de los sistemas de video vigilancia en el ámbito laboral? SI ☐ NO ☐
- 15.7. ¿Se regula la utilización del uso del correo electrónico por las personas trabajadoras? SI ☐ NO ☐
- 15.8. ¿Se regula la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración, desarrollo o aplicación de sistemas de inteligencia artificial o algoritmos? SI ☐ NO ☐

#### 16. ACTIVIDAD SINDICAL

- 16.1. ¿Se regulan garantías o competencias superiores a las establecidas legalmente? SI ☐ NO ☐
- 16.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante? SI ☐ NO ☐
- 16.3. ¿Se pacta la utilización de medios de la empresa por la representación de los trabajadores? SI ☐ NO ☐
- 16.3.1. En caso de respuesta afirmativa, ¿se incorporan condiciones y límites? SI ☐ NO ☐
- 16.4. ¿Se regula el uso del correo electrónico y del tablón digital (páginas web propias) para los representantes legales de los trabajadores y los delegados y secciones sindicales? SI ☐ NO ☐

## 17. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

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

Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación

Sí ☐ NO ☐

Procedimientos de mediación y arbitraje

Sí ☐ NO ☐

17.2. ¿Se regulan los contenidos y los aspectos relativos al procedimiento o documentación para la inaplicación de condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo?

Sí ☐ NO ☐

## 18. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

Asociaciones empresariales


N.º total de Representantes		N.º de Mujeres		N.º de Hombres	

Afiliación de los/las representantes y/o organizaciones sindicales intervinientes


N.º total de Representantes		N.º de Mujeres		N.º de Hombres	

18.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación?

Sí ☐ NO ☐

En caso negativo, rellenar los siguientes datos

Asociaciones empresariales


N.º total de Representantes		N.º de Mujeres		N.º de Hombres	

Afiliación de los/las representantes y/o organizaciones sindicales intervinientes


N.º total de Representantes		N.º de Mujeres		N.º de Hombres	

## 19. PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS 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 personas trabajadoras afectadas

PROVINCIAS	Nº de personas trabajadoras	PROVINCIAS	Nº de personas trabajadoras	PROVINCIAS	Nº de personas Trabajadoras
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"/> Ávila		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		

20. DOCUMENTACIÓN ADJUNTADA AL CONVENIO

Archivos adjuntos seleccionados		
Tipo	Nombre archivo	Tamaño (Mb)

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 2.11 los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de personas trabajadoras afectadas, salario mínimo, etc.) exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.
(2)	Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica principal del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de personas trabajadoras afectadas por el presente convenio.
(3)	Cumplimente el código de la actividad principal a 4 dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) correspondiente.
(4)	Es el primer acuerdo pactado como convenio colectivo para el sector.
(5)	Se excluirán las empresas que cuenten con convenio propio.
(6)	El concepto salarial al que se refiere la variación salarial pactada es el de las retribuciones garantizadas para todas las personas trabajadoras de cada categoría/grupo 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 la variación no es la misma para todas las categorías/grupos/niveles, se calculará una variación media, ponderando la variación salarial aplicada a cada categoría por el número de trabajadores/as de la misma.  Si en el año anterior se activó una "cláusula de revisión por garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y, por tanto, solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar la variación salarial del año siguiente, la variación a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, de la variación pactada, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
(7)	Se entiende por cláusula de revisión por garantía salarial el establecimiento de alguna condición, típicamente relacionada con la medición de la inflación mediante el Índice de Precios al Consumo (IPC), que se verifica durante o al final del periodo de efectos económicos y que en caso de cumplirse lleva a la revisión de los salarios originalmente pactados para ese periodo y, por tanto, a la revisión de la variación salarial pactada para ese periodo de efectos económicos.
(8)	Se considera que tiene efectos positivos cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplan 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 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.
(9)	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.
(10)	Se deben excluir los complementos relativos a condiciones personales de la persona trabajadora o al puesto de trabajo que no sean percibidos en igual cuantía por todas las personas trabajadoras de la categoría/grupo/nivel, y también las categorías del personal de limpieza por horas y contratos formativos.  Para anualizar importes salariales mensuales, se multiplicará el importe del salario mensual por 12 y se le sumará a la cantidad obtenida el importe de las gratificaciones extraordinarias. Si los importes a anualizar son diarios, asumiendo que dichos importes diarios incluyen el prorrateo de los periodos de descanso semanal legalmente establecidos, el de las vacaciones y el de las pagas extra del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se multiplicará el importe diario por 22,5 p para obtener el salario correspondiente a un mes, y éste por 11 meses para obtener el importe anual.

## ANEXO 2.III

## Revisión salarial por cláusula de «Garantía Salarial» (1)

Código de Convenio:	<input type="text"/>	Fecha de registro por la Autoridad Laboral:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			día	mes	año	

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO:

## CONDICIONES SALARIALES INICIALES

Periodo anual de efectos económicos de las condiciones salariales pactadas en origen:

Desde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	hasta	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
		día	mes	año	día		mes	año

La variación salarial media pactada en origen aplicada al inicio del periodo anual de efectos económicos indicado anteriormente:

Indique el valor en porcentaje con dos decimales:

## CONDICIONES SALARIALES FINALES POR APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Periodo de efectos económicos de la revisión realizada por la aplicación de la cláusula de garantía salarial:

Desde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	hasta	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
		día	mes	año	día		mes	año

La variación salarial media revisada (una vez se haya aplicado la cláusula de garantía salarial pactada en convenio):

Indique el valor en porcentaje con dos decimales:

## NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN POR CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

- (1) Este Anexo 2.III se debe cumplimentar exclusiva y obligatoriamente cuando se registre la cuantía de la variación salarial revisada por la aplicación de una "cláusula de revisión por garantía salarial" pactada en convenio.
- Se entiende por cláusula de revisión por garantía salarial el establecimiento de alguna condición, típicamente relacionada con la medición de la inflación mediante el Índice de Precios al Consumo (IPC), que se verifica durante o al final del periodo de efectos económicos y que en caso de cumplirse lleva a la revisión de los salarios originalmente pactados para ese periodo y, por tanto, a la revisión de la variación salarial pactada para ese periodo de efectos económicos.

## ANEXO 2.IV

## Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas para los sucesivos años de vigencia (1)

Código de Convenio: <input style="width: 150px;" type="text"/>	Fecha de registro por la Autoridad Laboral: <table border="1" style="display: inline-table; width: 100px;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr><tr><td style="text-align: center; font-size: 8px;">día</td><td style="text-align: center; font-size: 8px;">mes</td><td style="text-align: center; font-size: 8px;">año</td></tr></table>				día	mes	año
día	mes	año					

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO:

Período de vigencia prorrogada total: (2) Desde 

día	mes	año

 hasta 

día	mes	año

Indicar si se van a cumplimentar los datos del primer, segundo, tercero, etc. año de vigencia/vigencia prorrogada del convenio:

Período anual de efectos económicos para el que se van a cumplimentar los datos: Desde 

día	mes	año

 hasta 

día	mes	año

Número de personas trabajadoras afectadas:  Hombres  Mujeres

### 1. CLÁUSULAS SALARIALES

1. Se pactan cláusulas salariales Sí ☐ NO ☐

1.1. Con relación al año de vigencia/efectos económicos indicado:

1.1.1. La variación salarial media pactada es conocida: (3) Sí ☐ NO ☐

En caso de responder afirmativamente:

1.1.1.1. Indique el valor en porcentaje con dos decimales:

1.1.1.2. Indique el parámetro en función del cual se ha pactado la variación salarial.  
.....

En caso de responder NO:

1.1.1.3. Indique el parámetro en función del cual se ha pactado la variación salarial:  
.....

1.1.2. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? (4) Sí ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

1.1.2.1. Contenido de la cláusula. Transcriba el texto literal del convenio:

1.1.2.2. Los posibles efectos de la cláusula son: (5)

Siempre positivos ☐ Pueden ser positivos o negativos en función de lo establecido ☐

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

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

En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (6) 

día	mes	año

En caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (6) 

día	mes	año

1.1.2.4. La cláusula de garantía salarial, ¿se hace depender de alguno de los siguientes indicadores (desglose en la web)?

1.2. ¿Se han pactado los importes de las retribuciones (tablas salariales)?

SÍ ☐ NO ☐

1.2.1. ¿El importe salarial de alguna categoría/grupo/nivel de la tabla se establece por referencia al SMI vigente en cada momento?

SÍ ☐ NO ☐

1.2.2. Indique el importe salarial en cómputo anual y para jornada completa de la categoría/grupo/nivel de menor remuneración de la tabla salarial, que será considerado como salario mínimo de convenio a efectos estadísticos: (7)

1.2.3. Si se ha fijado un salario mínimo en convenio que no figure en las tablas salariales, indique la cantidad:

## 2. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS

2. ¿Se pactan cláusulas sobre jornada laboral, vacaciones o permisos pactados?

SÍ ☐ NO ☐

2.1. Con relación al año de vigencia/efectos económicos indicado:

2.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por persona trabajadora Horas/semana

Horas/año  
horas minutos

horas

Indicar el número de días de la semana laboral

2.1.2. Vacaciones: Número de días de vacaciones anuales pactadas por persona trabajadora (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todas las personas trabajadoras, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales  Días laborables

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

SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese el nº el número de días por:

Puentes no recuperables:

Otros días no recuperables:

### NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LAS REVISIONES SALARIALES ANUALES

- (1) El Anexo 2.IV se debe cumplimentar obligatoriamente para cada uno de los años de vigencia de los convenios plurianuales después del primero con los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de personas trabajadoras afectadas, salario mínimo, etc.) correspondientes a cada año, bien se hayan pactado concretamente en el acuerdo original, bien sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuya esta misión. Asimismo, se debe cumplimentar obligatoriamente este anexo con los datos variables para cada uno de los años de vigencia prorrogada de los convenios, bien se haya prorrogado mediante acuerdo de prórroga, de modificación o por acuerdo parcial.
- (2) Indicar en su caso el período total de vigencia prorrogada.
- (3) El concepto salarial al que se refiere la variación salarial pactada es el de las retribuciones garantizadas para todas las personas trabajadoras 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 la variación no es la misma para todas las categorías/grupos/niveles, se calculará una variación media, ponderando la variación salarial aplicada a cada categoría por el número de trabajadores/as de la misma.  
  
Si en el año anterior se activó la "cláusula de revisión por garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y, por tanto, solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar la variación salarial del año siguiente, la variación a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, de la variación pactada, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de revisión por garantía salarial.
- (4) Se entiende por cláusula de revisión por garantía salarial el establecimiento de alguna condición, típicamente relacionada con la medición de la inflación mediante el Índice de Precios al Consumo (IPC), que se verifica durante o al final del período de efectos económicos y que en caso de cumplirse lleva a la revisión de los salarios originalmente pactados para ese período y, por tanto, a la revisión de la variación salarial pactada para ese período de efectos económicos.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) Se deben excluir los complementos relativos a condiciones personales de la persona trabajadora o al puesto de trabajo que no sean percibidos en igual cuantía por todas las personas trabajadoras de la categoría/grupo/nivel, y también las categorías del personal de limpieza por horas y contratos formativos. Para anualizar importes salariales mensuales, se multiplicará el importe del salario mensual por 12 y se le sumará a la cantidad obtenida el importe de las gratificaciones extraordinarias. Si los importes a anualizar son diarios, asumiendo que dichos importes diarios incluyen el prorrateo de los períodos de descanso semanal legalmente establecidos, el de las vacaciones y el de las pagas extra del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se multiplicará el importe diario por 22,5 para obtener el salario correspondiente a un mes, y éste por 11 meses para obtener el importe anual.

**Disposición final primera.** *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

**Disposición final segunda.** *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día 15 de enero de 2026 y resultará plenamente aplicable a todos los convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo que se presenten a partir de esa fecha en la plataforma que da soporte al registro electrónico de convenios, con independencia de la fecha de suscripción del correspondiente convenio o acuerdo colectivo.

Madrid, 31 de diciembre de 2025.–La Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz Pérez.