

## Convenio Colectivo De La Empresa Mercadona S

Obtener financiación ó n es uno de los grandes retos para los emprendedores que desean llevar a cabo su propio negocio. EXPANSI'N ha reunido 185 ayudas identificadas por Comunidades Aut ó nomas que te servir á n para poner en marcha tu idea. Se trata de subvenciones a fondo perdido, financiación ó n bonificada, ayudas a la contrataci ó n de personal, formaci ó n, apoyo a I+D, asesor í a y hasta el alquiler de un local a un buen precio.Adem á s, aqu í podr á s encontrar consejos para no perderte en el mar de las subvenciones y para escoger la ayuda que se adapta mejor a tus necesidades.Tambi é n tienes indicaciones precisas para atraer a los inversores que pueden confiar en tu proyecto y acerca de c ó mo á s las son las virtudes del innovador.Obtener financiación ó n es uno de los grandes retos para los emprendedores que desean llevar a cabo su propio negocio. EXPANSI'N ha reunido 185 ayudas identificadas por Comunidades Aut ó nomas que te servir á n para poner en marcha tu idea. Se trata de subvenciones a fondo perdido, financiación ó n bonificada, ayudas a la contrataci ó n de personal, formaci ó n, apoyo a I+D, asesor í a y hasta el alquiler de un local a un buen precio.Adem á s, aqu í podr á s encontrar consejos para no perderte en el mar de las subvenciones y para escoger la ayuda que se adapta mejor a tus necesidades.Tambi é n tienes indicaciones precisas para atraer a los inversores que pueden confiar en tu proyecto y acerca de c ó mo á s las son las virtudes del innovador que crea nuevas empresas.En este libro se han reunido multitud de claves para ayudarte en la tarea fundamental de configurar un equipo eficaz, o lo que debes hacer para salir al exterior con tu proyecto.Asimismo, se discuten 15 grandes á reas o sectores en los que se desarrollan los negocios del futuro. Un caldo de cultivo ideal para la creaci ó n de nuevas empresas. Quedan reflejadas decenas de proyectos reales de compa ñ í as innovadoras que responden a las nuevas tendencias y resuelven problemas y necesidades de manera original) ú nica. Reforma laboral: ley y manual práctico La reforma laboral llevada a cabo primero por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (en adelante, "LRML"), que comentamos en este libro, ha introducido novedades de relieve que exigen replantearse la gesti ó n de las relaciones laborales en las empresas. Nos enfrentamos, en ese terreno, a un escenario cambiado, en el que existen nuevas posibilidades que abren un campo de actuaci ó n mucho m á s amplio a las medidas de adaptaci ó n empresarial ante las modificaciones del entorno econ ó mico y de la situaci ó n competitiva y que pueden, por tanto, contribuir a la preservaci ó n del empleo. Posibilidades no exentas, sin embargo, de dudas y de dificultades interpretativas, que le tr á mite como proyecto de Ley del inicial RDL no ha servido, en la medida necesaria, para aclarar, y que deber á n por tanto ir despej á ndose conforme se avancen en la aplicaci ó n de la reforma. Tanto las posibilidades abiertas como las dudas que en torno a las mismas se plantean tratan de exponerse en los an á lisis que siguen. Como reflexi ó n preliminar a los mismos, podemos indicar que en la reforma existen importantes elementos de continuidad y no menos importantes elementos de novedad o, si se quiere, de ruptura. No estamos en presencia de una revoluci ó n ni de un cambio dr á stico de nuestro marco laboral. En su esencia sigue siendo el mismo, bien que modernizado y m á s adaptado al momento presente de la econom í a y de las empresas. La sustituci ó n de nuestro marco laboral, su definitiva adaptaci ó n no solo a la evoluci ó n de la econom í a y de la sociedad sino tambi é n a los mandatos constitucionales, sigue pendiente y deber á ocuparnos en los a ñ os venideros.Los elementos de continuidad son í á cilmente identificables: el panorama de las modalidades de contrataci ó n sigue siendo sustancialmente el mismo y el mismo es el papel de las empresas de trabajo temporal en lo que se refiere al ú tileo esencial de su actividad que es el suministro, temporal, de mano de obra. Los cambios, acertados, en la regulaci ó n del trabajo a tiempo parcial y a distancia, as í como en el remozado contrato para la formaci ó n y el aprendizaje, permitir á n sin duda un uso de estos contratos favorecedor de la contrataci ó n y del empleo, pero no nos sit ú an en un escenario enteramente distinto. La contrataci ó n laboral sigue ofreciendo un marco muy restringido por los acuerdos individuales entre empresario y trabajador y para la libre configuraci ó n de sus relaciones contractuales.La negociaci ó n colectiva permanece anclada en el mismo modelo, aunque se suprimen excesos reguladores introducidos en 2011, y se introducen algunas de las novedades m á s importantes, para la gesti ó n empresarial, de la reforma, el convenio colectivo sigue siendo ese residuo corporativo, perm í tase me la expresi ó n, dotado de valor normativo y de eficacia general. Y la flexibilidad interna, a pesar de los elementos de novedad, apenas cambia en la regulaci ó n del art í culo 41 del Estatuto de los Trabajadores, mantiene é ndose, y esto conviene resaltarlo, la preferencia otorgada en las ú ltimas reformas a las representaciones sindicales en la empresa frente a las electivas, rompiendo as í , en beneficio de los sindicatos, la tradicional igualdad entre secciones sindicales y comit é s de empresa. De todas formas, un elemento positivo no desde ñ able es la tendencia que parece consolid á ndose en las decisiones judiciales, a admitir, con mayor margen para la apreciaci ó n empresarial, las medidas de flexibilidad interna, frente a una postura m á s exigente cuando se plantean medidas extintivas.Los elementos de cambio, pero que no son nuevos sino un desarrollo o una culminaci ó n de los precedentes, son los relativos, en primer lugar, al despido. La generalizaci ó n de la indemnizaci ó n de 33 d í as de salario por a ñ o de servicio para los nuevos contratos (y, lo que es m á s importante, del tope de 24 mensualidades) es importante, pero no hace sino culminar una evoluci ó n que no pod í a conducir sino a ese resultado. Lo mismo cabe decir de la supresi ó n de los salarios de tramitaci ó n: el legislador evita ambigü edades, cambios veinteaños y dismulsos y aporta claridad y seguridad a las situaciones jur í dicas.Tambi é n en el caso de los despidos objetivos o econ ó micos, se da un paso m á s en la evoluci ó n que se hab í a venido siguiendo, con un plausible, pero probablemente condenado a corto plazo al fracaso, intento de objetivaci ó n de las causas. Y en cuanto a la flexibilidad interna, se admite expresamente la posibilidad de modificar la cuant í a salarial y se regula de manera m á s correcta í onicamente la facultad empresarial de distribuci ó n irregular de la jornada (aumentando la LRML, al 10%, el inicial porcentaje del 5% previsto por el RDL) que, de todas formas, parece que podr á ser enervada por el pacto expreso en contrario. Por ú ltimo, nuevo contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores aporta, como novedad fundamental, la de la fijaci ó n del periodo de prueba en un a ñ o, lo que ofrece a la mayor parte de las empresas de nuestro sistema productivo un instrumento importante de flexibilidad en la contrataci ó n, si bien solo hasta que la tasa de desempleo descienda al 15%.Las reformas que tienen una connotaci ó n m á s importante de cambio o de ruptura, son las que se refieren a la clasificaci ó n profesional (que debe erradicar las viejas clasificaciones basadas en categor í as profesionales) y a la movilidad funcional, a la negociaci ó n colectiva, a la flexibilidad interna concretada en la posibilidad de inaplicaci ó n del convenio colectivo y al repliegue de la intervenci ó n administrativa. En particular, hemos de destacar, en relaci ó n con la negociaci ó n colectiva, la admisi ó n expresa de la posibilidad de modificar o revisar un convenio colectivo durante su vigencia (rompiendo as í la vieja idea de petrificaci ó n de lo pactado hasta la siguiente negociaci ó n), la posibilidad de negociar convenios de empresa bajo la vigencia de convenios sectoriales (en cualquier momento durante dicha vigencia, cuando el convenio de empresa sea superior al del convenio colectivo, como ya sucedió en el convenio de la empresa de la empresa Westinghouse, S.A., y sus trabajadores para la f á brica de C ó rdoba) y la posibilidad de negociar convenios de empresa bajo la vigencia de convenios sectoriales (en cualquier momento durante dicha vigencia, cuando el convenio de empresa sea superior al del convenio colectivo, como ya sucedió en el convenio de la empresa de la empresa Westinghouse, S.A., y sus trabajadores para la f á brica de C ó rdoba). Son pasos importantes aunque í midos (inicialmente, dos a ñ os de aplicaci ó n del convenio tras la expiraci ó n de su vigencia, plazo sin duda excesivo, que ha sido reducido por la LRML a un a ñ o, si bien con c ó mputo, para los convenios ya denunciados con anterioridad, desde la entrada en vigor de la LRML y no del RDL), necesitados de concreci ó n (el fin de la aplicabilidad del convenio, no de su vigencia prorrogada, como incorrectamente dice el legislador, debe aclararse que permite, desde ese momento, la contrataci ó n de nuevos trabajadores en las condiciones pactadas en el correspondiente contrato, sin sujeci ó n a los precedentes niveles salariales, aunque hayan de mantenerse estos para los trabajadores que disfrutaban de los mismos) o pre í ados de dificultades interpretativas. Estas ú ltimas derivadas, en buena parte, del hecho de que el legislador parece considerar que la revisi ó n de los convenios durante su vigencia y la negociaci ó n de convenios de empresa para escapar del marco sectorial ser á n a pretensiones empresariales, ignorando los problemas que se plantean í an ( ¿ existir í a deber de negociar? ¿ ser í a legal el ejercicio del derecho de huelga?) en el caso de que dichas pretensiones provinieran, como pueden provenir, de la parte laboral.En el á mbito de la flexibilidad interna, lo m á s importante, sin duda, es la nueva regulaci ó n de la inaplicaci ó n de la empresa, del convenio colectivo, sectorial o de empresa, aplicable. Aqu í í t í que se consagra un importante instrumento de gesti ó n empresarial de las relaciones laborales, para facilitar su adaptaci ó n a los cambios de la conjuntura econ ó mica o productiva. Probablemente sea este uno de los aspectos m á s destacables de la reforma, que puede permitir, teniendo en cuenta el arbitraje obligatorio en el que, en caso de desacuerdo, el procedimiento desemboca, un mayor margen de gesti ó n de las necesidades de flexibilidad de las empresas. Sin embargo, los primeros pasos de la andadura de la reforma, en relaci ó n con este tema, no han sido precisamente alentadores. Las dificultades que se han encontrado ya en la pr á ctica para los procedimientos de inaplicaci ó n de á mbito auton ó mico, a incluso para los de á mbito correspondiente a la Comisi ó n Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, deber í an haber sido afrontados por el legislador, sin esperar a inciertos desarrollos reglamentarios.Por ú ltimo, el repliegue del intervencionismo administrativo es notable. Se suprime la posibilidad de suspensi ó n por seis meses de la ejecutividad de las decisiones empresariales de movilidad geogr á fica y, sobre todo, desaparece la necesidad de obtener la autorizaci ó n administrativa para las suspensiones de contratos, reducciones de jornada y despidos colectivos. Ello avanza en la homologaci ó n de nuestro sistema de relaciones laborales con los de nuestro entorno, si bien no hay que olvidar que subsiste el control judicial sobre las decisiones econ ó micas o de gesti ó n del empresario y que el papel de la Administraci ó n sigue, a pesar de todo, siendo relevante. Tambi é n aqu í los primeros pasos de la reforma plantean dudas importantes acerca de la operatividad de unos despidos colectivos dejados al albur de las interpretaciones judiciales, propensas en ocasiones a buscar los m á s insospechados motivos de nulidad de los mismos. Sin contar con el encarecimiento considerable de las prejubilaciones y de las extinciones de contratos en empresa con beneficios. En definitiva, teniendo en cuenta todo ello, junto a aspectos claramente tuteladores de los trabajadores (el restablecimiento, en toda su dureza, de la regla de prohibici ó n de encadenamiento de contratos temporales; el reforzamiento de los derechos formativos del trabajador; la limitaci ó n, en relaci ó n con lo anterior, del juego de una de las causas de despido por circunstancias objetivas, la consideraci ó n como nulas y sin efectos de las d á usulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinci ó n del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilaci ó n o por el trabajador, cualquiera que sea la extensi ó n y alcance dichas cl á usulas; el avance en el blindaje del derecho a vacaciones frente a situaciones de incapacidad temporal que puedan afectarles), y de los sindicatos (sobre todo, el mantenimiento de la preferencia negociadora de las secciones sindicales de empresa frente a los comit é s y delegados de personal), creo que estamos en presencia de una reforma moderada, que moderniza, sin cambiarlo, el marco jur í dico de las relaciones laborales, y que ofrece, si se supera la tentaci ó n de hacer de ella motivo de confrontaci ó n pol í tica, posibilidades muy importantes para que las empresas, los trabajadores y sus representantes, avancen en una gesti ó n m á s flexible de las relaciones laborales, salvaguardando el empleo y permitiendo m á s í á cilmente su creaci ó n.

Convenio colectivo sindical acordado entre la Empresa Westinghouse, S.A., y sus trabajadores para la f á brica de C ó rdoba

Convenio colectivo de la empresa R í o R ó dano, S.A.

Convenio colectivo de la empresa "Gas Madrid, S.A." y sus trabajadores

Las 185 ayudas para emprendedores. Gu í a para montar tu empresa

Derecho del trabajo: La empresa moderna, los convenios colectivos, derecho de huelga, sindicaci ó n de los empleados p ú blicos, el derecho procesal del trabajo

**INTRODUCCIÓN: DISTINCIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS A. NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS B. PUNTO DE PARTIDA; LA TESIS PIRAMIDAL DE KELSEN EN LA CREACIÓN DEL DERECHO C. HILO CONDUCTOR: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ES FUENTE DE DERECHO CAPÍTULO I. EL SISTEMA CORPORATIVISTA PRECONSTITUCIONAL DE FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO 1. BASES JURÍDICAS FRANQUISTAS EN EL SISTEMA DE FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO 2. EL INTENSO INTERVENCIONISMO LABORAL ESTATAL Y LA PUBLIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 3. LA TÍMIDA TRANSICIÓN PRECONSTITUCIONAL EN EL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO CAPÍTULO II. EL MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO 1. BASES JURÍDICAS CONSTITUCIONALES EN EL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO 2. EL PODER NORMATIVO LABORAL 2.1. Fuentes de Derecho del Trabajo 2.2. Competencia exclusiva del Estado en las normas laborales 2.3. Reservas de ley laboral 2.4. El espacio del reglamento de ley laboral 2.5. Los tratados internacionales laborales 2.6. La posible cesión supranacional de poder normativo laboral 3. LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA EN LA REGULACIÓN LABORAL 3.1. El principio constitucional de autonomía colectiva privada en la regulación laboral 3.2. El derecho constitucional a la negociación colectiva 3.3. La fuerza vinculante del convenio colectivo: contratos colectivos privados con eficacia real 4. LA ARTICULACIÓN ENTRE LA NORMA ESTATAL LABORAL Y EL CONVENIO COLECTIVO 4.1. Norma laboral y contrato colectivo 4.2. Inexistencia de un principio de jerarquía normativa entre la norma estatal y el convenio colectivo 4.3. Sometimiento del contrato privado colectivo a la norma estatal laboral 5. EL IMPACTO DEL DERECHO SOCIAL EUROPEO 5.1. La cesión europea de poder normativo laboral 5.2. La autonomía colectiva privada europea 5.3. Encaje del sistema constitucional y europeo de regulación laboral en valores democráticos y pluralistas compartidos 6. SENTIDO HISTÓRICO DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA EN LA REGULACIÓN LABORAL CAPÍTULO III. EL MARCO LEGAL DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO 1. INTERPRETACIONES DE LAS FUENTES DEL ART. 3 ET 2. NORMAS LABORALES, CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS INDIVIDUALES 3. DESARROLLO DEL PODER NORMATIVO LABORAL Y DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA EN LA ETAPA CONSTITUCIONAL 3.1. Transición y aplicación continuista (1980/1994) 3.2. Reforma y aplicación transformadora (1994 en adelante) 4. LA RAZÓN HISTÓRICA DE LA REORDENACIÓN DEL PODER NORMATIVO LABORAL Y DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA CAPÍTULO IV. EL PODER NORMATIVO LABORAL Y LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA 1. FUENTES DE DERECHO Y FUENTES DE OBLIGACIONES 2. FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO 3. FUENTES DE OBLIGACIONES COLECTIVAS CAPÍTULO V. LAS NORMAS LABORALES 1. LA LEY LABORAL 1.1. Espacio material y posición jurídica formal 1.2. Funciones de la ley laboral 2. EL REGLAMENTO LABORAL 2.1. Espacio material y posición jurídica formal 2.2. Funciones del reglamento laboral 3. LA NORMA EUROPEA LABORAL 3.1. Espacio material y recepción de la directiva laboral 3.2. Funciones de la directiva laboral 3.3. El papel del reglamento y de las decisiones comunitarias 4. EL TRATADO INTERNACIONAL LABORAL 4.1. Espacio material y posición jurídica formal 4.2. Funciones del tratado internacional laboral 5. LA COSTUMBRE LABORAL 5.1. Espacio material y posición jurídica formal 5.2. Funciones de la costumbre laboral 5.3. La problemática de los usos de empresa 6. LOS PRINCIPIOS GENERALES LABORALES 6.1. Espacio material y posición jurídica formal 6.2. Funciones de los principios generales laborales 7. CRITERIOS DE ARTICULACIÓN ENTRE LAS NORMAS LABORALES 7.1. Significado jurídico de los criterios de articulación entre las normas laborales 7.2. Normas estatales, normas europeas y normas internacionales 7.4. Aplicación residual de la costumbre laboral 7.5. El cierre de los principios generales de Derecho del Trabajo CAPÍTULO VI. LOS CONTRATOS COLECTIVOS 1. DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA 1.1. Todos los convenios y acuerdos colectivos son contratos colectivos 2. EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO 2.1. Espacio material y eficacia jurídica 2.2. Funciones del convenio colectivo estatutario 3. EL CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO 3.1. Espacio material y eficacia jurídica 3.2. Funciones del convenio colectivo extraestatutario 4. EL ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA 4.1. Tipología y eficacia jurídica 4.2. Funciones del acuerdo colectivo de empresa 5. EL ACUERDO COLECTIVO FIN DE CONFLICTO 5.1. Tipología y eficacia jurídica 5.2. Funciones del acuerdo colectivo fin de conflicto 6. EL ACUERDO COLECTIVO EN LA CUMBRE 6.1. Tipología y eficacia jurídica 6.2. Funciones del acuerdo colectivo en la cumbre 7. EL LAUDO ARBITRAL 7.1. Tipología y eficacia jurídica 7.2. Funciones del laudo arbitral 8. EL ACUERDO COLECTIVO EUROPEO 8.1. Tipología y eficacia jurídica 8.2. Funciones del acuerdo colectivo europeo 9. CRITERIOS DE ARTICULACIÓN ENTRE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS 9.1. Significado jurídico de los criterios de articulación entre contratos colectivos 9.2. Criterios de solución de las concurrencias conflictivas entre contratos colectivos 9.3. El criterio jurisprudencial de la inaplicación convencional en concurrencias conflictivas: una confirmación del paradigma contractual en la negociación colectiva CAPÍTULO VII. ARTICULACIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS 1. NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS 1.1. Inexistencia de jerarquía normativa 1.2. Sujeción de los contratos colectivos a las normas laborales 2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA NORMA LABORAL Y ESPACIOS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA 3. LA LEGISLACIÓN NEGOCIADA: UN ENCUENTRO ENTRE EL PODER NORMATIVO LABORAL Y LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA CAPÍTULO VIII. CONFIRMACIÓN DE LA NATURALEZA CONTRACTUAL DEL CONVENIO Y ACUERDO COLECTIVO: LA INOPERATIVIDAD DEL ART. 3.3 ET CAPÍTULO IX. PROPUESTA DE MEJORA DEL ART. 3 ET 1. FUENTES DE DERECHO Y DE OBLIGACIONES EN EL ART. 3 ET 2. MEJORAS TÉCNICAS EN LAS NORMAS LABORALES 3. MEJORAS TÉCNICAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS 4. MEJORAS TÉCNICAS EN LA ARTICULACIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS 5. UNA PROPUESTA DE REDACCIÓN DEL ART. 3 ET CAPÍTULO X. UTILIDAD Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DISTINCIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS BIBLIOGRAFÍA CITADA**

Plan de empresa 1991/1993

años 1995-96-97-98

Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa

Plan de empresa 1994/1997

X convenio colectivo entre la empresa Ibería y su personal de tierra

resolución de la Dirección General de Trabajo

La selección del convenio colectivo aplicable en la empresaConvenio colectivo entre la empresa nacional de telecomunicaciones y su personalRes. 26 de octubre 1964Normas laborales y contratos colectivosEditorial Reus

Convenio colectivo aplicable en la empresa por razón de su actividad

publicado en el B.O.E. no. 193 de 13-8-86

XIII convenio colectivo entre la empresa Iberia, L.A.E y su personal de tierra

Convenio colectivo de la empresa Courtaulds España S.A.

Convenio colectivo de la empresa AEG Ibérica de Electricidad, S.A. de Rubí

Plan de empresa y convenio colectivo, 2013-2018

**Los convenios colectivos de trabajo son acuerdos escritos que expresan la negociación libremente adoptada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios en virtud de su autonomía colectiva. En un convenio se distinguen los siguientes contenidos: obligacional, normativo y mínimo. El contenido obligacional es el conjunto de deberes que asumen las partes en el sentido de lograr la plena vigencia y efectividad del convenio. El contenido normativo reúne la materia específica del convenio, que puede ser de índole económica, laboral, sindical y asistencial; asimismo, es posible incluir materias genéricas siempre que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones entre trabajadores y empresarios. Por último, el contenido mínimo se integra por la determinación de las partes, el ámbito personal, territorial, funcional y temporal del convenio, fecha de su entrada en vigor, forma y condiciones de la denuncia, preaviso de las mismas y designación de una comisión paritaria. Son la expresión del acuerdo libremente adoptado como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios en virtud de su autonomía colectiva. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. Dichos convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera perjudicarse con tal aplicación; es la llamada cláusula de inaplicación.**

**IV Convenio colectivo de la empresa Junyent & Bofill, S.A.**

**Convenio colectivo**

**Convenio colectivo de la empresa Unión Cervecera, S.A. para el personal de la fábrica de Madrid**

**Convenio Colectivo para la empresa "Sherwin Williams Española" y sus trabajadores**

**Convenio Colectivo de empresas de reparto sin dirección.**

**Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se modifica el Convenio colectivo sindical de la empresa...**