

## Observatorio de la negociación colectiva

### 1. MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

El pasado 23 de abril se presentó en la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la Memoria de actividades de 2017. En esta Memoria se recoge las funciones consultivas y de Observatorio de la negociación colectiva desarrolladas por la Comisión, así como las que se relacionan con su función decisoria, asumida en 2012, sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.

Nos interesa destacar como resumen de la Memoria, las consultas sobre el ámbito funcional de los convenios para la determinación del convenio aplicable que se han planteado durante el año 2017, ya que la Comisión aprobó un total de 67 informes, 46 de ellos por unanimidad y 21 por mayoría.

La determinación del ámbito funcional de los Convenios Colectivos cada día es más compleja dado que es más complicada la determinación de la propia actividad de las empresas. Esta complejidad de las actividades empresariales no siempre se traslada a la definición del ámbito funcional del Convenio.

En el análisis de las consultas resueltas durante el año 2017 se puede observar cómo se va produciendo un cambio en las propias líneas de trabajo de las empresas y por lo tanto en las consultas planteadas. Así la consulta 89/2016, resuelta en 2017 sobre el Convenio Colectivo aplicable al “Personal Técnico” de una empresa que se dedica a prestar un servicio de aparcamiento y custodia de vehículos a través de una “aplicación móvil” propia. El personal técnico de la empresa se dedica exclusivamente a la actualización, mantenimiento y programación de la aplicación de software que utilizan los clientes para solicitar el servicio de aparcamiento.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 39 se acordó por unanimidad informar que al Personal Técnico de la consultante que presta sus servicios en la oficina que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid le resultaría de aplicación el Convenio Colectivo estatal para el sector de aparcamientos y garajes.

Otra de las consultas a resaltar dentro de la actividad de “informática” es la consulta nº 67/2016 sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la provisión de servicios relacionados con la industria informática en el ámbito de la retransmisión por Internet, que dispone de servidores web en España, y vende y concede en nuestro país licencias para software y aplicaciones informáticas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 38, se acordó por unanimidad informar que la actividad que realiza la empresa consultante tiene cabida dentro de las empresas de servicios de informática a las que se refiere el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

Destacan también las consultas de empresas que forman parte de grupos de empresas, como la consulta nº 55/2016 sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que forma parte de un grupo de empresas y que es tenedora de acciones en las sociedades operativas que forman parte del citado grupo, centraliza ciertos costes operativos y actúa, cuando así es necesario, como centro financiador de las filiales.

En la reunión de la **Comisión Permanente nº 39** se acordó por unanimidad informar que a la empresa consultante le resulta de aplicación el Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid.

Otra de las consultas resueltas se refiere al convenio colectivo aplicable a una empresa que forma parte de un grupo de empresas y cuya actividad consiste en el asesoramiento a empresas y grupos financieros en procesos de compraventa de compañías, financiación estructurada, salidas a bolsa, etc. En este caso, también por unanimidad, se acordó informar que a la empresa consultante le resulta de aplicación el XVI Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

En los supuestos de grupos de empresa es interesante recalcar que en varios de los informes de la Comisión Consultiva se indica que en los supuestos de segregación de actividades que puedan dar lugar a la aplicación del artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, resultaría de aplicación el convenio colectivo que, en el momento de la transmisión, fuese de aplicación en la empresa.

Viendo la dificultad que en muchas ocasiones se encuentra la CCNCC para determinar el ámbito funcional y la importancia que tiene para la aplicación de uno u otro Convenio Colectivo, destacamos las recomendaciones que se recogen en la *Guía de la Negociación Colectiva* y que se refieren tanto a su modernización en el sentido de adaptar el contenido en función de los cambios que se van produciendo en el sector o subsector, como en la necesidad de delimitar más precisamente el propio ámbito funcional de los convenios evitando expresiones excesivamente genéricas o delimitando en sentido negativo su ámbito de aplicación.

## 2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 01-01.2018 A 30-04-2018

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de enero a 30 de abril de 2018 se han publicado un total de 15 Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal. Estos son los siguientes:

**99007605011992** Desinfección, Desinsectación y Desratización.

**99007605011992** Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

**99001385011981** Contratas Ferroviarias.

**99001355011983** Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

**99013745012001** Prensa Diaria.

**99003395011981** Mataderos de Aves y Conejos.

**99003945011981** Industrias de Pastas Alimenticias.

**99002995011981** Jardinería.

**99016925012009** Empresas dedicadas a servicios de campo para actividades de reposición.

**99000555011981** Azucarera (Industria).

**99004615011982** Empresas de Seguridad.

**99000355011982** Artes Gráficas. Manipulado Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

**99010845011997** Industria Salinera.

**99010355011996** Derivados Del Cemento.

**99002415011982** Granjas Avícolas y Otros Animales.

### Convenio Colectivo de Consultorías y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública

De los quince Convenios Colectivos estatales publicados en 2018, destacamos el de **Consultorías y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública**, cuya negociación se ha prolongado varios años.

Este Convenio, publicado en **fecha 6 de marzo de 2018** señala en su ámbito funcional que será de obligada observación en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contabilidad, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cuales quiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVI Convenio de empresas de consultoras de Planificación, organización de empresas y contable al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el anterior Convenio Colectivo citado.

Su vigencia se retrotrae a 1 de enero de 2010, si bien el texto convencional iniciará sus efectos al día siguiente de su publicación en el BOE. Señala que los efectos económicos serán de aplicación en lo que se refiere a incrementos salariales a partir del día 1 de octubre de 2017.

Por otro lado establece que la nueva clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, estarán vigentes a partir del 1 de octubre de 2017.

Da un plazo de cuatro meses a las empresas para encuadrar las anteriores categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles profesionales.

En cuanto a su vigencia se agotará el 31.12.2019 prorrogándose tácitamente en tanto no inicie su vigencia el CC que lo sustituya. Fija que se prorrogará de año en año en caso de no mediar denuncia expresa, debiendo hacerse ésta dentro de los últimos tres meses de vigencia o prórroga en curso.

### Convenio colectivo de Empresas de Seguridad, publicado el 1 de febrero de 2018

Tal y como señala en su preámbulo, la firma de éste Convenio ha pasado por muchas dificultades, pero a pesar de todo se ha llegado a un acuerdo. Dificultades en la propia constitución de la mesa negociadora, que tuvo que esperar a la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2017 para poder constituirse, y en otros aspectos del contenido del convenio en los que las partes negociadoras tenían posiciones distantes.

Con el fin de seguir avanzando, se crean en la Disposición adicional cuarta, dos Comisiones Técnicas para completar el trabajo de la Comisión Técnica creada al efecto, y que tenía como labor la de, además de actualizar el lenguaje utilizado tradicionalmente por este convenio y ajustarlo a la realidad temporal en la que vivimos, adaptar el texto a las modificaciones normativas de carácter laboral y administrativo que le afectan, evitando futuros conflictos de interpretación.

El ámbito funcional se extiende a empresas que realicen alguna de las actividades de:

- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.
- El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición de autoridad
- El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.
- El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen vigilancia y protección especial.
- El transporte y distribución de los objetos a que se refiere el párrafo anterior
- Además de las actividades descritas anteriormente, estarán incluidas en este Convenio las actividades del artículo 5 letras f) y g) de la Ley 5/2014.

Se establece la vigencia del convenio colectivo desde 1.1.2017 a 31.12.2020, quedando prorrogado hasta su sustitución.

La denuncia se entenderá automática al momento de su vencimiento, a 31.12.20.

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 30 de abril de 2018. La información sobre los **convenios firmados en 2018** indica que son 221, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este mismo ejercicio 2018, antes, o, incluso, con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2018**, el número de convenios colectivos es 2.148, que afectan a 647.098 empresas y a 5.368.547 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2018.

El *aumento salarial pactado inicial* es el 1,56 %, superior al registrado en el conjunto de 2017. En ese ejercicio el crecimiento salarial pactado inicial, 1,50%, se elevó una centésima, hasta el 1,51%, por el efecto de las cláusulas de garantía salarial.

Respecto a la presencia de las cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2018, cubren al 21% de los trabajadores, en línea con el dato disponible del conjunto de 2017 (21,1%).

Según el *ámbito funcional*, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los convenios de ámbito superior: 1,29%, frente a 1,58%. Las cláusulas de garantía cubren al 27,1% y al 20,6% de los trabajadores de cada ámbito, respectivamente.

Por sectores, el aumento salarial más elevado se pacta en la construcción (1,98%), alejado de los acordados en los servicios (1,60%), la industria (1,47%) y, sobre todo, la agricultura (1,10%).

En cuanto a la *jornada* pactada, se sitúa en 1.764 horas, unas 21 horas mayor que la acordada en 2017. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada es de 1.718 horas en los convenios de empresa, similar a la jornada del año anterior, y de 1.767 horas en los convenios supraempresariales, 23 horas más que en 2017.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, en el período enero-abril de 2018 se han depositado 403, que afectan a 8.039 trabajadores. Ambas cifras son inferiores a las del mismo período de 2017.

La gran mayoría de las inaplicaciones se realizan en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad de ellas son descuelgues salariales de convenios sectoriales (el 97,5%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 91,6%).

En el 60,1% de las inaplicaciones se altera sólo la

cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

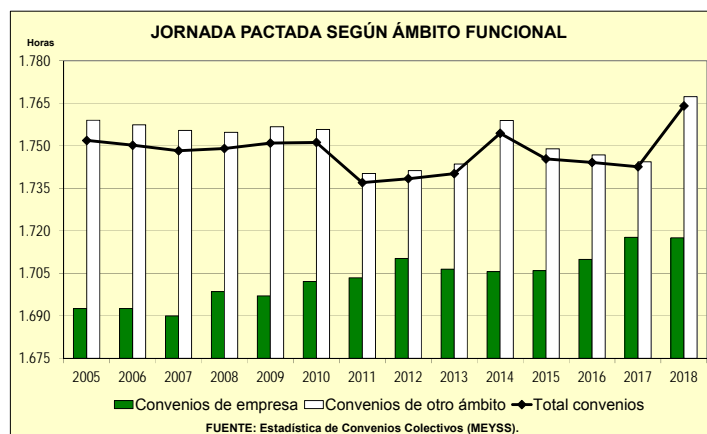
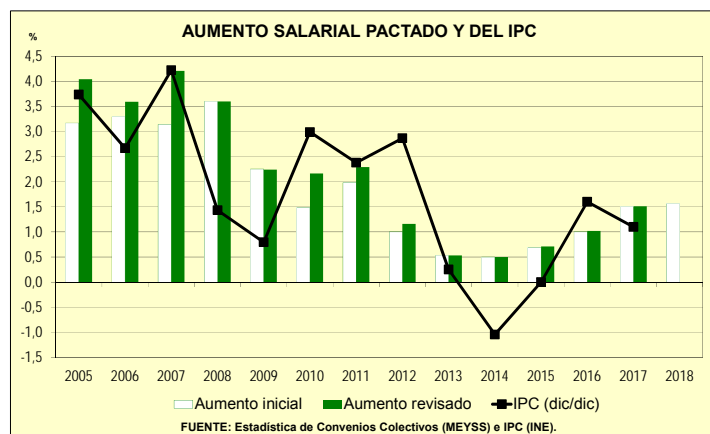
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS Inaplicaciones depositadas entre enero y abril de 2018		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>403</b>	<b>8.039</b>
Cuantía salarial	242	4.566
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	50	567
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	15	122
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución tiempo de trabajo	14	257
Sistema de remuneración	13	200
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	12	237
Cuantía salarial y mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	8	46
Resto de casos	49	2.044

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2015 es el último año con datos definitivos y que los años 2016 a 2018 tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluirse en la Estadística de convenios colectivos, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de los años 2016, 2017 y 2018 con los datos definitivos de 2015, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2015	5.642	86	2.007	157	3.392
2016	5.007	87	1.801	139	2.980
2017	3.906	83	1.481	118	2.224
2018	2.148	54	861	68	1.165
Trabajadores (miles)					
2015	10.227,3	677,3	2.444,1	714,7	6.391,2
2016	10.363,6	645,1	2.438,4	590,6	6.689,6
2017	9.015,8	493,3	2.176,9	783,2	5.562,4
2018	5.368,5	328,8	1.012,1	274,6	3.753,1

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Los datos de 2016, 2017 y 2018 son provisionales. Convenios registrados hasta 30 de abril de 2018.



#### 4.- SENTENCIAS

##### **Sentencia núm. 56/2017 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Concurrencia de Convenios.**

La prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia del convenio y durante el periodo de ultraactividad del mismo, puesto que durante este periodo se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo convenio. El efecto derivado de la prohibición de concurrencia no debe ser el de la nulidad del convenio colectivo invasor, sino la declaración de su inaplicación: el convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar, es concurrente con el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales, por lo que procede su inaplicación durante la vigencia del convenio con el que concurre.

Esta es la conclusión de la sentencia dictada por la sala de lo Social de la Audiencia Nacional, pese a haber sido solicitada por el procedimiento de impugnación de convenio la nulidad de un convenio sectorial porque concurría con otro convenio sectorial vigente.

Se estima parcialmente dicha pretensión y se concluye que el convenio concurre conflictivamente con otro convenio sectorial que estaba vigente desde la constitución de la comisión negociadora del convenio impugnado hasta su firma, aunque estuviera en situación de ultraactividad, por cuanto la regulación legal deja claro que el convenio permanece vigente durante un año desde su denuncia, lo cual sucedió aquí, puesto que el convenio se firmó antes de transcurrir el plazo antes dicho, descartándose en cualquier caso que la unidad negociadora estuviera abandonada. Se ordena la inaplicación del convenio concurrente, pero no su nulidad porque la Ley no impone dicha medida.

##### **STS 351/2017 de 25 de abril**

El sindicato CNT interpone recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social de la AN de 13 de abril de 2016 que desestimó la demanda de conflicto colectivo en la que solicitaba la aplicación del XXI Convenio Colectivo Estatal de contratistas ferroviarias a las empresas integradas en la UTE MANTENIMIENTO BASE OLMEDO, al entender que la actividad desarrollada por la misma se encuentra dentro de su ámbito funcional.

El objeto del contrato adjudicado por ADIF a la UTE formada por TECSA, VÍAS Y CONSTRUCCIONES Y COPASA, es el mantenimiento de infraestructuras, vías y aparatos de la vía de la línea de alta velocidad Madrid-Valladolid, de la base de Olmedo.

La UTE demandada aplica el Convenio colectivo provincial del sector de Construcción y Obras Públicas de Valladolid para los años 2012 a 2016 para el centro de trabajo sito en Olmedo. En el centro de trabajo de Segovia, aplica el Convenio del sector de la Construcción de la provincia de Segovia.

En el centro de trabajo de Soto del Real aplica el Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid. Supletoriamente la UTE aplica el V Convenio Colectivo del sector de la construcción.

El 21 de febrero de 2014 se publicó en el BOE el XXI Convenio Colectivo estatal de contratistas ferroviarias.

Señala la sentencia que el listado de actividades a las que el artículo 2 extiende su ámbito funcional es cerrado y excluyente; no es de aplicación al mantenimiento integral de la vía férrea, actividad que supone atender una infraestructura que comprende terraplenes, túneles, viaductos, drenajes, así como la conservación de la superestructura de la vía, traviesas, sujeciones, etc.

Por ello, “es sin duda más acorde la aplicación del Convenio colectivo provincial del sector de la construcción en tanto que la actividad subcontratada se extiende al mantenimiento integral de la vía férrea en el tramo correspondiente. En ese contexto, no ha quedado acreditado que la limpieza y engrase de agujas supongan una parte tan relevante como para considerar que estas específicas y concretas funciones puedan catalogarse como la actividad principal de la contrata, frente a la consideración como secundarias de todas las restantes tareas relativas al mantenimiento de la infraestructura en los términos señalados.”

##### **STS de 9 /12/ 2015 (rec.135/2014) Sala de lo Social**

Centro Especial de Empleo: aplicación procedente del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y no del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales, pese a dedicarse principalmente a esta actividad, por la especialidad del primero al abarcar la relación laboral especial de los trabajadores discapacitados y sin que pueda apreciarse discriminación con respecto a los trabajadores que efectúan actividades de limpieza en el marco de una relación ordinaria.

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia TS 99/2017 de 2 de febrero.

##### **STS 145/2018 Sala de lo Social. Cómputo de inicio de permisos**

Destacamos esta sentencia que abandona la anterior doctrina a la hora de interpretar los Convenios Colectivos. Así, el Tribunal Supremo interpreta el artículo 28.1 del Convenio Colectivo Estatal de *Contact Center* sobre permisos retribuidos estableciendo que los permisos retribuidos en días de trabajo concedidos por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar inician su cómputo el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Se planteaba en la demanda interpuesta sobre el día de inicio para el disfrute de permiso, considerando el Tribunal que “la rúbrica del precepto convencional” permisos retribuidos nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir “Los trabajadores...podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución,...” Ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el art. 37-3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que “el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración” en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencia que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta, cuestión distinta a la del cómputo de los días del permiso iniciado como luego se verá”.

De este modo señala que “si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga.

Así, no lo desvirtúa la expresión del Convenio Colectivo que dice que dicho permiso comienza desde que ocurra el hecho causante: el permiso solo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes, pues aquí la conjunción y es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: solo a partir de la producción del hecho que lo motiva.

Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante.

Así declara el Tribunal que otra solución podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del artículo 37.3 del ET y a la norma convencional.

**Sentencia TS 257/2018** de 7 de marzo de 2018 Sala de lo Social. Casación núm.239/2016 Legitimación activa. Principio de correspondencia.

La cuestión que se suscita consiste en establecer si el comité de empresa de un determinado centro de trabajo, al ser el único órgano de representación unitaria de los trabajadores que se ha constituido a nivel de toda la empresa cuyos demás centros de trabajo carecen del mismo, dispone de legitimación activa para interponer una demanda de conflicto colectivo en el ejercicio de una pretensión que afecta por igual a trabajadores de la empresa de diferentes centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

La sentencia señala que el Comité de Empresa de un determinado centro de trabajo, aunque sea el único que se ha constituido hasta la fecha, carece de legitimación activa para ejercitar acciones judiciales en favor de trabajadores de otros centros de trabajo a los que no representan, quedando por este motivo fuera del ámbito del conflicto colectivo.

Señala que la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros, de manera que la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo. Admitir lo contrario supondría tanto como otorgar la representación de todos los trabajadores de los diferentes centros de trabajo de la empresa a los representantes unitarios que pudieran haber sido elegidos en el único de ellos en el que se haya constituido dicha representación, en cuya elección no han participado, y con independencia incluso, del mayor o menor número de trabajadores destinados en el mismo en relación con la totalidad de la plantilla de la empresa.

## 5. NOTICIAS

### Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

#### **Guía de la Negociación Colectiva 2018**

A finales del mes de marzo de este año, se ha publicado la nueva edición de la *Guía de la Negociación Colectiva*. En esta nueva edición se sigue la línea de trabajo desarrollada en las anteriores, por lo que se parte de la propuesta inicial elaborada por el profesor D. Tomás Sala Franco y se recogen las novedades normativas, jurisprudenciales y doctrinales aparecidas en el periodo transcurrido desde la publicación de la anterior edición.

Enlace:

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Guia/guia\\_negociacion\\_colectiva.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/guia_negociacion_colectiva.htm)

#### **Foro de debate**

El próximo **28 de junio** se celebrará en el salón de actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la presentación del estudio sobre “**Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)**”. El estudio será presentado por su director, el profesor D. José María Goerlich Peset, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, quien hablará sobre “**Salarios y negociación colectiva**”.

También intervendrá, entre otros, el profesor D. Jesús Mercader, con la ponencia “**Estructura de la negociación y salarios**”.

#### Fundación SIMA

La Fundación SIMA presentó el pasado 10 de abril la **Memoria de Actividades** correspondiente a 2017.

Por otro lado, el próximo **7 de junio** se llevará a cabo su XVIII Jornada anual, que versará sobre “**Relaciones entre la Jurisdicción Social y la Solución Autónoma de Conflictos Laborales**”, con intervención del presidente de la sala de lo social de la AN Ricardo Bodas, entre otros

Más información en el enlace: <http://fsima.es/>

#### Comunidades Autónomas

##### Castilla La Mancha :

El Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, en el marco de sus actuaciones para 2018, tiene previsto realizar el día 27 de junio en Toledo una jornada cuyo título es “**Negociación Colectiva Orientada a la Calidad en el Trabajo**”.

La web es la siguiente:

[http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresa\\_syempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/consejo-regional-de-relaciones-laborales/](http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresa_syempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/consejo-regional-de-relaciones-laborales/)

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC.

### COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB





