

1. FORO DE DEBATE SOBRE DERECHO DE LA COMPETENCIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La XXXII Jornada anual de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) celebrada con fecha 21 de noviembre de 2019, estuvo dedicada a la Negociación Colectiva y el Derecho a la Competencia. Como consecuencia del interesante y fructífero debate generado, tras la celebración de la Jornada y a propuesta de la CCNCC, se decidió incluir en el Programa de Estudios de 2019 del entonces Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, la elaboración de un trabajo sobre el Derecho de la Competencia y Negociación Colectiva, planificándose como plurianual para los ejercicios 2019 y 2020. Dicho estudio le fue adjudicado a un prestigioso grupo de especialistas, al frente del cual asumió la condición de investigador principal el profesor y magistrado D. Ignacio García-Perrote Escartín, junto con la coordinación de D. Pablo Gimeno Díaz de Atauri y D. Daniel Cerruti Buendía. El estudio ha sido finalmente publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, dentro de la colección Informes y estudios y editado tanto en formato papel (ISBN 9788484175902) como electrónico.

Se trata de un estudio verdaderamente completo, por cuanto aborda todas las perspectivas al respecto: desde el análisis de las implicaciones del Derecho de la Unión Europea, tan decisivo tanto en materia de defensa de la competencia como del anclaje del derecho a la negociación colectiva, como del Derecho nacional, donde el marco normativo de la negociación colectiva resulta clave, como también lo es la implementación del derecho a la libre competencia. Igualmente, analiza la legislación existente sobre el particular y la muy relevante jurisprudencia dictada al efecto por parte de tribunales de muy diverso ámbito: europeo y nacional, desde la perspectiva de la actuación al respecto por parte de la normativa estatal y de la de los contenidos precisos de los convenios colectivos que pudieran afectar a la competencia mercantil, con un estudio de campo que abarca un significativo abanico de procesos negociales en nuestra compleja estructura de la negociación colectiva. Por último, realiza una consideración desde la perspectiva sustantiva de los límites materiales a los contenidos de los convenios colectivos y también desde la perspectiva de las instancias administrativas y judiciales llamadas a efectuar el control de la adecuación de los convenios colectivos a la legalidad vigente en esta materia, con las complejas interrelaciones entre las diversas instancias que actúan al respecto.

El resultado de este profundo estudio fue presentado durante el Foro de Debate de la CCNCC celebrado el día 17 de noviembre de 2022.

En cuanto al desarrollo del Foro, que contó con la participación de algunos de los investigadores que habían participado en la realización del estudio, se combinó la asistencia presencial con la retransmisión en *streaming*. El acto fue inaugurado por Dña. Verónica Martínez Barbero, Directora General de Trabajo, quien destacó la acertada elección del tema objeto del foro de debate, por tratarse de una cuestión que ha concitado el interés de los agentes sociales, así como de las Autoridades Laborales y de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Así mismo, destacó el valor y utilidad del Convenio de Colaboración suscrito en el año 2010 entre el entonces Ministerio de Trabajo e Inmigración y la CNC (la CNMC a partir de 2013, según la Ley 3/2013).

La primera mesa redonda se dedicó a la presentación del estudio sobre el Derecho de la Competencia y Negociación Colectiva y estuvo moderada por el Presidente de la Comisión, D. Jesús Cruz Villalón, quien resaltó la solidez del equipo que ha participado en el estudio, al tratarse de personas que vienen trabajando en el tema desde la perspectiva académica y profesional.

En primer lugar, intervino el Prof. Dr. D. José María Göerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, quien se encargó de realizar la presentación general del estudio, destacando en primer lugar, la participación en el mismo de un equipo multidisciplinar, lo que ha permitido llevar a cabo un trabajo que aborda las diferentes facetas del conflicto que existe entre el Derecho de defensa de la competencia y la negociación colectiva. La colisión entre ambos no es tan grande como pudiera parecer, dado que son pocos los conflictos que se han planteado y éstos han estado focalizados en algunas cuestiones concretas. No obstante, probablemente en nuestro ordenamiento jurídico, hay algunas razones que magnifican el problema.

El ponente explicó que el estudio se estructura en tres partes. En la primera, se realiza una aproximación al tema de forma más teórica, en relación con las grandes categorías que permiten o deberían permitir delimitar los respectivos espacios de la normativa de defensa de competencia y de los convenios colectivos. La segunda parte incluye el análisis de los posibles escenarios de conflicto entre estos dos bloques normativos. Finalmente, la tercera parte de carácter institucional es la que reflexiona sobre los mecanismos de garantía de las distintas normas que están en juego, los mecanismos de garantía del Derecho de defensa de la competencia, la

intervención de la Autoridad de Defensa de la Competencia (ADC), la impugnación de sus decisiones y el papel que corresponde a los Tribunales de la jurisdicción social y contencioso-administrativa.

Como reflexión respecto de la primera parte del estudio, destacó que en los dos primeros capítulos se fija el punto de equilibrio entre los dos ordenamientos jurídicos, el de los convenios colectivos, con amparo en el artículo 37 de la CE, y la actuación de la libre concurrencia, con base en el Tratado de Funcionamiento de la UE y la Ley de Defensa de la Competencia (LDC). El aspecto clave de dichos capítulos es la doctrina Albany del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto C-67/96), de 21 de septiembre de 1999, que ha sido seguida de una larga serie de sentencias de contenido similar. A pesar de que ha pasado bastante tiempo desde la sentencia Albany, los problemas que se planteaban en la misma se siguen produciendo. Como es conocido, la sentencia Albany sienta una doctrina muy escueta que deja abierto mucho espacio, al partir del hecho de que los convenios colectivos no necesariamente están exentos de manera absoluta del control de la competencia, si no que existe una inmunidad relativa o limitada. Considera dicha sentencia que un convenio colectivo siempre tiene efectos restrictivos de la competencia que son inherentes al mismo, por lo que, en la medida que la negociación colectiva tiene una finalidad social, dichos efectos restrictivos tienen que ser aceptados. Destaca que las conclusiones del Abogado General en el caso Albany son más restrictivas de los convenios colectivos frente al derecho de la competencia, que el fallo del TJUE; a tal efecto recuerda que las conclusiones del Abogado General no constituyen jurisprudencia y que lo decisivo al final es el contenido de la sentencia.

En la segunda parte del estudio, se analizan los posibles desencuentros, siguiendo la metodología de descripción de los conflictos que se han planteado o podrían plantearse entre un convenio colectivo y las normas de la competencia. Así, el primer capítulo de esta segunda parte (el tercero del libro), se dedica a la configuración constitucional de los convenios colectivos y los problemas que pueden plantearse desde el punto de vista de la actuación de las empresas en los mercados, iniciándose con una reflexión sobre la “normalidad” de la eficacia erga omnes de los convenios colectivos. El ponente considera que algunos de los problemas que se plantean entre el Derecho de defensa de la competencia y la negociación colectiva se producen precisamente por esto.

El capítulo cuarto incluye la mayoría de los conflictos referidos a los contenidos de los convenios, del que destaca la parte dedicada a los intercambios de información en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, cuestión muy bien tratada en el estudio. En su opinión, resulta difícil pensar que dichas comisiones sean puntos de información comercial sensible que puedan quedar afectadas por el Derecho de defensa de la competencia, y si lo fueran, igualmente le resulta difícil aceptar que no estuvieran protegidas por la doctrina Albany.

El último capítulo de la segunda parte del estudio se dedica a los trabajadores autónomos, cuestión que considera sumamente interesante, dado que es en este

ámbito donde se ha producido la mayor parte de las resoluciones, tanto en el Derecho comparado como en el nacional, lo que ocurre es que dichas resoluciones son menos conocidas.

De la tercera parte del estudio, el ponente destacó que además de describirse los conflictos que se han producido con gran detalle, se formulan una serie de propuestas interpretativas que permitirían eliminar los problemas que se derivan de la intervención de operadores de muy distinta naturaleza: las Autoridades de Defensa de la Competencia, las Autoridades Laborales y los Tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa y de la jurisdicción social.

Por último, el ponente realiza una reflexión sobre la razón por la cual, en otros países de nuestro entorno, no se ha dispensado al tema que nos ocupa tanta atención como en España. Considera que esto se debe a que nuestra Autoridad de Defensa de la Competencia ha sido mucho más activa, pero también más agresiva que la de otros Estados miembros, por haber utilizado las herramientas más “belicosas”, como son las herramientas sancionadoras.

En segundo lugar intervino la Profra. Dra. Dña. Ana de la Puebla Pinilla, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid, quien abordó los casos más emblemáticos que han generado mayor tensión, tanto en el ámbito judicial como en el de la Autoridad de Defensa de la Competencia. El reconocimiento constitucional, tanto del Derecho de defensa de la competencia como el de la negociación colectiva, impone una convivencia pacífica de ambos, convivencia que, tras la sentencia Albany, no se puede gestionar partiendo de otros principios clásicos como es el de la proporcionalidad, sino básicamente del de la competencia. La negociación colectiva es un ámbito inmune al Derecho de defensa de la competencia, en la medida en que regula condiciones laborales o de empleo, pero, si entra en la regulación de las reglas del mercado, entonces sí que estaría limitada por las reglas de la competencia. Sin embargo, esta delimitación, a veces en la práctica no es tan clara y esto es lo que ha provocado en muchos casos la intervención de la Autoridad de Defensa de la Competencia.

A continuación, analizó algunos de los asuntos más conflictivos que se han planteado, refiriéndose, en primer lugar, al ámbito funcional del convenio colectivo, ya que el problema surge cuando los convenios colectivos incorporan en su ámbito de regulación a empresas, sectores o actividades que no forman parte de la unidad de negociación del convenio colectivo, lo que el profesor Mercader ha denominado “cláusulas invasoras o colonizadoras”. Un ejemplo de este tipo de cláusulas se encuentra en los convenios de hostelería, que establecen, en materia de subcontratación, la obligación de las empresas con las que se contrata la prestación un servicio, de aplicar el régimen salarial previsto en el convenio de hostelería. Estas cláusulas han recibido el visto bueno del Tribunal Supremo; así, en las sentencias de 13 de marzo de 2022 y de 13 de julio de 2022, se admite la validez de las mismas, en cuanto no impongan las obligaciones del convenio a terceras empresas. No obstante, el salto cualitativo ha sido dado por la sentencia de 13 de septiembre de 2022, en la que el TS hace una

relectura de la cláusula del convenio colectivo con la intención de dar al convenio la finalidad que pretende, como es proteger a las trabajadoras y trabajadores de las contratadas. Así, viene a decir que dicha cláusula no implica que se incluyan estas empresas en el ámbito de aplicación del convenio, sino que lo que se está imponiendo a las empresas hoteleras es que éstas garanticen que las empresas contratadas respetan el salario del convenio sectorial de hostelería (estas cláusulas se pactan cuando había prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, es decir, con anterioridad a la modificación del Real Decreto-ley 32/2021).

Otro de los ámbitos donde se han producido problemas es en relación con las cláusulas de los convenios que pueden suponer perjuicios por restringir las oportunidades de negocio de otras empresas. Hay muchas normas de los convenios colectivos que pueden producir estos efectos, como serían las que ofrecen descuentos a los trabajadores en determinados establecimientos. Un ejemplo muy significativo fue el caso de las farmacias, uno de los primeros en los que se planteó este conflicto entre el Derecho de defensa de la competencia y la negociación colectiva. En este supuesto, la cláusula que establecía la posibilidad de comprar determinados productos en las farmacias militares a un precio más reducido, se consideró que vulneraba el Derecho de defensa de la competencia por la lesividad a terceros.

Un tercer ámbito donde también se producen problemas es el que se refiere a las cláusulas de los convenios colectivos que pueden incidir en la fijación de precios o tarifas comerciales, lo que ha dado lugar también a actuaciones de la Autoridad de Defensa de la Competencia.

Un cuarto núcleo de materias que ha planteado problemas es el referido a los convenios colectivos que excluyen o limitan la posibilidad de que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de los mismos, puedan acudir a la subcontratación o a la puesta a disposición a través de las ETTs. Aquí no ha habido intervención de la ADC, pero sí sentencias como consecuencia de la impugnación de estas cláusulas ante la jurisdicción social, que ha venido tradicionalmente rechazando la nulidad de este tipo de cláusulas, entendiendo que en la medida en que estos mecanismos suponen una precarización de las condiciones de trabajo, es razonable que los convenios colectivos protejan a los trabajadores. Hay, sin embargo, una sentencia reciente del TS, de 31 de marzo de 2022, en la que se cuestiona un convenio colectivo provincial por limitar el recurso a una ETT para cubrir necesidades de empleo a través de un contrato eventual. En este caso, el TS considera que estamos ante una cláusula que limita la libre competencia entre las empresas.

Finalmente, el ámbito que ha generado muchos problemas es el de las cláusulas subrogatorias, donde ha habido una intervención intensa de la ADC. Estas cláusulas pretenden garantizar la estabilidad en el empleo y el respeto a las condiciones laborales en sectores especialmente intensivos en mano de obra, en los que artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores opera de una forma más difícil. Estas cláusulas están también

tuteladas por la Directiva sobre transmisión de empresas, ya que el TJUE considera que los convenios colectivos pueden ser un instrumento para dotar de efecto útil a la Directiva.

La actividad más intensa de la ADC, dejando al margen el caso de la estiba, ha sido contra el convenio estatal de empresas de seguridad privada, no por la subrogación como tal, sino por la delimitación que se hacía, como consecuencia de los criterios que el convenio establecía para determinar cuántos trabajadores se verían afectados por la subrogación en la nueva empresa. Este expediente acabó con una sanción simbólica, si bien la sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional anuló dicha sanción, por entender que los convenios colectivos son ámbitos inmunes al Derecho de la competencia y la ADC no puede entrar en la validez de este tipo de cláusulas.

En tercer lugar, intervino D. Alfonso Gutiérrez Hernández, abogado especialista en Derecho de defensa de la competencia y de la Unión Europea, quien señaló su intención de trasladar la diferente visión que tienen del tema que nos ocupa, las Autoridades de Defensa de la Competencia y los expertos en esta materia. Para ello, considera que debe partirse del artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia, que prohíbe los acuerdos entre empresas cuyo objeto o efectos sea restringir la competencia en el mercado. Se trata, pues, de una previsión legal muy amplia, que hay que ir completando con la práctica tanto de la Unión Europea como de las Autoridades nacionales. Cuando una persona experta en Derecho de defensa de la competencia analiza un convenio colectivo negociado por varias empresas, bien directamente o a través de una asociación empresarial, lo analiza desde la perspectiva de que las empresas competidoras no deben adoptar acuerdos entre ellas, si no que deben competir y tampoco deben intercambiar información sensible o confidencial, porque esto mitiga o impide la futura competencia en el mercado entre ellas. Esta es la perspectiva que tienen las Autoridades de Defensa de la Competencia cuando se enfrentan a los convenios colectivos. Con respecto a la alusión a la beligerancia de la CNMC, indicó que ésta ha venido aplicando, además del artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia, el artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la UE, lo que significa que existe una coordinación con la Unión Europea en este tema, dado que el Reglamento (CE) 1/ 2003, obliga a la CNMC a que cuando aplique el Derecho nacional de la competencia, aplique también el artículo 101 del Tratado. Para una persona dedicada al Derecho de defensa de la competencia o para la CNMC, lo normal es que se apliquen las normas de la competencia a los acuerdos entre empresas, incluyendo los convenios. Es cierto que los convenios tienen un status especial ya que tienen una protección constitucional y legal, por lo tanto, hay que alcanzar un equilibrio entre dos principios opuestos. Este equilibrio lo simboliza la sentencia Albany. El problema es que, como se ha indicado, fija una doctrina muy escueta y hay que ir concretando las materias a medida que se van produciendo los casos para que haya seguridad jurídica.

En cuanto a la problemática producida en relación con el caso de la estiba, mencionó algunas cuestiones sobre el IV Acuerdo Marco, respecto del cual hubo una resolución

sancionadora que fue recurrida. Señaló que el caso de la estiba es difícilmente extrapolable a otros. Recordemos que el problema de fondo era que se había producido un cambio regulatorio, al pasarse de un modelo con monopolios locales en los puertos, donde intervenían entidades que tenían el monopolio de la gestión de la mano de obra estibadora en cada puerto, a un modelo de liberalización, donde entraban las ETTs. Era un cambio radical de la regulación aplicable. En este contexto muy particular, la CNMC estaba especialmente sensibilizada con el hecho de que los convenios colectivos de sector no frustraran el cambio regulatorio. Esto explica en su opinión, su exceso de celo en este sector. Por otra parte, destacó que del IV Acuerdo Marco sólo se cuestionó una cláusula, la conocida "adicional 7", referida a la subrogación.

Con respecto al V Acuerdo Marco, se ha analizado en detalle, porque las partes han utilizado el convenio celebrado en el año 2010 entre la Autoridad de Defensa de la Competencia y el entonces Ministerio de Trabajo e Inmigración, porque nadie se quería arriesgar, con el anterior precedente, a que se planteara una situación parecida. Esto es lo que ha explicado que en el V Acuerdo Marco no haya habido un procedimiento sancionador, si no un análisis bajo el paraguas formal del mecanismo de colaboración con la Dirección General de Trabajo.

Para finalizar, señaló que, para los expertos en Derecho de defensa de la competencia, los intercambios de información entre competidores son muy peligrosos, porque implican que la competencia al final se fosilice. Las empresas competidoras no pueden intercambiarse información sensible o confidencial, pero, sobre todo, que se refiera a sus actividades comerciales a futuro. Respecto de las Comisiones Paritarias, desde la perspectiva de la CNMC, son adecuadas en la medida que sea estrictamente referidas a materias objeto del convenio, pero esto no pueden ser un foro en el que las empresas estibadoras compartan sus actividades o tarifas de futuro.

La segunda mesa redonda estuvo dedicada a analizar la relación entre Derecho de defensa de la competencia y la negociación colectiva desde la perspectiva de los interlocutores sociales y estuvo moderada por Dña. Verónica Martínez Barbero, Directora General de Trabajo.

En primer lugar, intervino D. Raúl Olmos Mata, Adjunto a la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO, quien inicia su intervención refiriéndose a las siguientes cuestiones previas, de carácter obvio, pero que por su importancia conviene recordar: el derecho a la negociación colectiva forma parte de la libertad sindical y, por tanto, se trata de un derecho fundamental; estos derechos limitan la libre competencia; la apuesta por el libre mercado y la libre competencia en el seno de la UE hay que entenderla referida a un libre mercado dentro de un Estado social y de derecho. Continuó señalando, que en relación con algunos de los expedientes que figuran en el estudio es importante explicar su contexto, ya que el fondo de las resoluciones puede inducir a error en algunos de los casos. Citó y explicó como ejemplo el contexto de algunos casos, como el de estiba de Vigo. Con respecto al V Acuerdo

Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, señaló que su organización no comparte la externalización de las funciones de la Comisión Paritaria a un tercero independiente.

Respecto a los ejes transversales del estudio, no coincide con una de las cuestiones que se menciona en el mismo, cual es que, para solucionar el posible problema de legitimación empresarial, se cuestione la eficacia *erga omnes* del convenio; esto sería cambiar en España las reglas de juego de la negociación colectiva y de la libertad sindical. En relación con la subrogación, citó la sentencia Somoza Hermo, que viene a equiparar de facto la subrogación convencional con la legal a los efectos de la Directiva de sucesión de empresas.

Para finalizar el ponente realizó dos reflexiones. En primer lugar, respecto del protocolo de la DGT con la Autoridad de Defensa de la Competencia, evidentemente corresponde a la Autoridad Laboral articularlo, si bien desde su organización tienen claro que no van a invitar a la mesa de negociación a la Autoridad de Defensa de la Competencia, ni están de acuerdo en que dicha Autoridad esté legitimada para impugnar un convenio colectivo. En segundo lugar, comparte la propuesta que se realiza en el estudio, en cuanto a la exclusividad de la jurisdicción social, ya que la situación actual es incomprensible, dado que, por un lado, la jurisdicción social puede obligarte a cumplir un convenio y, por otro lado, la ADC puede sancionarte porque no has cesado en una conducta que figura recogida en ese mismo convenio.

En segundo lugar, intervino D. José Luis Romero, Secretario General de la Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Centros Portuarios de Empleo (ANESCO), quien comienza su exposición destacando la importancia del sector de la estiba, a la vista de su relevancia estratégica y del impacto que tiene en nuestra economía. El 68% del total de las mercancías que se gestionan necesitan personal estibador. El contenedor sigue concentrando un 55% del tráfico en los puertos, siendo la mayoría de estos contenedores de transbordo (el puerto se utiliza para pasar la mercancía de un buque a otro). En cuanto a las relaciones laborales de la estiba, dicho sector ocupa a 7.189 estibadores y los empleadores son los centros portuarios de empleo (CPE), las empresas estibadoras y las ETT. El mercado de la estiba se caracteriza por su irregularidad en la carga de los trabajos y horarios, profesionalidad al requerirse exigencia de certificación profesional, incremento de la automatización y la digitalización.

En cuanto al modelo de relaciones laborales, tras el proceso de liberalización llevado a cabo, sigue habiendo un predominio de los CPE, hay un Convenio sectorial nacional (Acuerdo Marco), existen convenios colectivos de puertos (la mayoría de los cuales están desfasados) y pocos convenios de empresa. El principal problema en su opinión, es la inseguridad jurídica que se viene produciendo desde el año 2014, como consecuencia de la evolución que se ha producido en la normativa aplicable y a la que el convenio sectorial se ha intentado adaptar, con los problemas que esto ha planteado. Seguidamente realizó un repaso de este proceso, que se inició con la sentencia del TJUE de 2014, a la que siguió

el Real Decreto-ley 8/2017 que modifica el régimen de gestión de los estibadores portuarios para dar cumplimiento al pronunciamiento del TJUE. A continuación, se aprobó el Real Decreto-ley 9/2019 con el objetivo de consolidar el marco de liberalización. Con fecha 31 de mayo de 2021 se dicta una sentencia por la Audiencia Nacional que anula 21 artículos del IV Acuerdo Marco. Posteriormente, se lleva a cabo una reforma de la Ley 14/1994 sobre empresas de trabajo temporal y, finalmente, se firma el V Acuerdo Marco, frente al que, no obstante, se ha presentado una demanda solicitando la nulidad de algunos artículos que está pendiente de sentencia por parte de la Audiencia Nacional, si bien durante la clausura del Foro se tuvo conocimiento de que, ese mismo día, había recaído sentencia de la AN en la que se desestima la demanda de impugnación del convenio y se ratifica el V Acuerdo Marco. La posición de partida según el ponente en la negociación del V Acuerdo Marco ha ido dirigida a asegurar la plena compatibilidad con las normas de la competencia, para no ser objeto de una nueva sanción; por ello se han realizado consultas a la CNMC y el convenio se ha firmado con una cláusula suspensiva.

A continuación intervino D. Martín Hermoso Fernández, Técnico de la Vicesecretaría General de Política Sindical de la UGT, quien inicia su intervención destacando que el Derecho de defensa de la competencia y el derecho a la negociación colectiva son dos regulaciones que están enfrentadas al máximo nivel, no obstante, son dos ordenamientos jurídicos que están destinados a convivir bajo unos criterios establecidos por los órganos jurisdiccionales, tanto de ámbito europeo, el TJUE con su doctrina Albany, como en el ámbito nacional, a través del TS. Dichos órganos han establecido dos principios fundamentales. Un principio general basado en que los convenios colectivos son inmunes a la prohibición que impone el Derecho de defensa de la competencia, siempre que se trate de convenios con eficacia general destinados a mejorar las condiciones de trabajo y regular materias propias de la negociación colectiva. Señala que esto no lo dice expresamente la doctrina Albany, pero considera que irremediablemente hay que concluir en esta interpretación. El otro es un principio accesorio, en el sentido de que cuando el convenio regula cuestiones que no sean propias de la negociación colectiva, entonces puede entrar la ADC a analizar si su naturaleza y objeto puede afectar al Derecho de defensa de la competencia. Esto es lo que hace que tenga una inmunidad relativa; por el contrario, la inmunidad absoluta sólo se aprecia cuando se atiende al caso concreto, aplicando lo que se denomina el test Albany, que mezcla extrañamente la sentencia Albany con las conclusiones del Abogado General, y que es utilizado por jueces y por la ADC.

Dicho test se compone de cuatro pautas. La primera consiste en analizar si el contenido de las disposiciones del convenio colectivo está comprendido dentro del marco estrictamente laboral o bien regula materias ajenas al mismo, para lo que debe acudir al ET. La segunda pauta pretende estudiar si el convenio incluye cláusulas que no busquen mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores. La tercera consiste en examinar si el articulado del convenio establece obligaciones para terceros y, por último, la cuarta trata de

observar si ha habido buena fe en la celebración del convenio. Este test Albany es aplicado en resoluciones de la ADC.

Para concluir, realiza la siguiente reflexión: la negociación colectiva no es un instrumento hostil frente al Derecho de defensa de la competencia, sino que, en muchos casos, especialmente en el ámbito estatal, es un instrumento que impide la competencia desleal entre las empresas. La libertad de empresa entendida de forma desproporcionada es lo que, en ocasiones, atenta contra el derecho a la negociación colectiva, que pretende mejorar las condiciones de vida y trabajo para las personas trabajadoras; por ello, considera que no resulta admisible que el Derecho de defensa de la competencia marque las pautas de la política social de un país.

En último lugar intervino D. Luis de Palacio, Presidente de la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles (FEFE), quien se refirió a la fiscalización que realiza la ADC dentro del ámbito de la negociación colectiva, dejando al margen el problema de la estiba y la sentencia Albany y centrándose en la naturaleza de la cuestión. Así, señaló que nos encontramos ante dos ordenamientos jurídicos con rangos equivalentes, pero en ocasiones uno adquiere mayor fuerza sobre el otro. En su opinión, mientras la naturaleza jurídica de los agentes sociales continúe siendo la que es, no debería estar sometida al Derecho de defensa de la competencia. Sin embargo, explicó que la ADC considera que las organizaciones empresariales presentan una situación de riesgo de colusión, por lo que han establecido, cada vez con mayor intensidad, protocolos de actuación, con pautas sobre cuestiones tales como la forma en que se tiene que celebrar una reunión, con quién hay que reunirse e incluso las cuestiones sobre las que no se puede hablar.

El ámbito de la competencia no es universal, pero su vocación es la de alcanzar todos los ámbitos. Centrándonos como ejemplo en la sanidad, indicó que ésta no puede ser un objeto medible en términos de competencia, porque es una materia de interés general y no puede afrontarse simplemente por criterios de eficiencia económica; por ello nos encontramos ante una sanidad que es de carácter público. En el caso de las farmacias, éstas llevan a cabo una prestación pública que es de interés general, si bien con una capilaridad inédita en el mundo.

Volviendo a la negociación colectiva, reflexiona sobre los supuestos en los que estaría justificada la intervención de ADC. En su opinión, se trataría de aquellos casos en los que se haya producido una desviación en la naturaleza de los agentes sociales, por ejemplo cuando éstos se hayan podido convertir en agentes económicos por la vía de la negociación colectiva. Así, una vez pactadas todas las cláusulas propias de un convenio y dado que la ley permite regular otros temas accesorios de carácter económico, podría haber un pacto en este último ámbito que diera lugar a una práctica de monopolio. Pone como ejemplo el caso del registro de jornada, en el supuesto de que se pactara que dicho registro se llevara a cabo únicamente con una determinada herramienta informática.

Finalmente, mencionar que el Foro de debate fue clausurado por el Presidente de la CCNCC, quien expresó su satisfacción por el papel desempeñado por la Comisión en relación con la elección del tema objeto del estudio presentado, ya que se trata de un instrumento que nos va a permitir difundir pautas de actuación en una materia sumamente compleja.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE JULIO A 31 DE OCTUBRE DE 2022

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el 1 julio de e 2022 al 31 de octubre de 2022, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

99014405012008 Convenio colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BOE 8 de julio de 2022), Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad consista en la explotación y envasado de aguas de bebida envasadas, incluidos los centros de trabajo, depósitos y almacenes exclusivos de dicha actividad

99000875011981 Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (BOE 13 de julio de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de todas las Empresa o Centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, comprendiendo a los procesos de elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, prefritos o fritos en los que los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental en estas industrias cárnicas, con independencia de la naturaleza privada o pública del capital social de las empresas

Quedan comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio las personas trabajadoras de las empresas que desarrollen las actividades de servicios cuando los que presten a las industrias cárnicas sean los de sacrificio, despiece, deshuese, transformación o elaboración de carnes, recogida, transporte, tratamiento y transformación de subproductos animales no destinados al consumo humano, loncheado y/o envasado sea cual fuere su actividad principal y su forma jurídica incluyendo las empresas de servicios, multiservicios y las cooperativas de trabajo asociado.

99002995011981 Convenio colectivo estatal de jardinería 2021-2024 (BOE 5 de 13 de julio de 2022) Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas, así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades

99003445011982 Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE del 19 de julio de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 1. Ámbito de aplicación y Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.

1.1 Ámbitos de aplicación.

1. Funcional. El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito de una parte por la Asociación Metalgráfica Española (AME) y por la Federación de Industria de CC.OO, UGT-FICA Federación de Industria y Federación de Industria de USO, es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas.

A estos efectos se consideran únicamente los productos fabricados con chapa (hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado, y cualquier otro producto similar) de espesor igual o inferior a 0,50 mm. (excepto si se trata de tubos para aerosoles en los que no habrá limitación de espesor) y los de composición mixta cuando incorporen, de algún modo, componentes metálicos.

3. Personal. Se regirán por el presente Convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro de las empresas enunciadas en el párrafo anterior, con las exclusiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

99004345011982 Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE del 25 de julio de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para aquellas empresas, industrias, agentes o gestores que desarrollan alguno o todos de los siguientes procesos definidos en el artículos 2 y 3, independientemente del material tratado: clasificación, corte, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales, incluyendo su

transporte, y su comercialización, pese a que en convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regule dichos convenios.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Artículo 2. Definición de las industrias afectadas.

Las industrias o actividades sujetas a este convenio se definen de la siguiente forma:

a) Recuperadores y recicladores. Son las industrias, agentes o gestores de residuos y materias primas secundarias que desarrollan algunas o todas de las siguientes operaciones de valorización de residuos, independientemente del material tratado: recogida, transporte, almacenamiento, pesado, clasificación, corte, trituración, prensado, embalado y marcaje, valorización y / o transformación, incluida su comercialización y venta.

b) Recuperadores y recicladores de textiles. Son los establecimientos donde se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a los trapos y textiles. En dichos establecimientos, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad requeridas bien por los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente, o bien por las industrias consumidoras de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

c) Recuperadores y recicladores de metales. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a metales férricos y no férricos. En dichos establecimientos se desarrolla el proceso de adquisición de metales, materiales, bienes de consumo y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse para finalmente llegar a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

d) Recuperadores y recicladores de residuos de papel y cartón. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de papel y cartón. En dichos establecimientos se desarrolla el proceso de adquisición de recortes y residuos de papel y cartón, clasificación, manipulación y trituración en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

e) Recuperadores y recicladores de residuos de goma, plástico y neumáticos. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a gomas viejas, neumáticos usados y residuos de goma y plásticos, clasificación, manipulación y desguace o troceo en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

f) Recuperadores y recicladores de residuos de vidrio y botellas. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de botellas y vidrio en general.

g) Recuperadores y recicladores de residuos de madera. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de madera en general y palets usados.

h) Recuperadores y recicladores de residuos en general. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a otros tipos de residuos. Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación de los residuos y/o materias primas secundarias separadas o mezcladas bien sean procedentes de la recogida o la compra ambulante o de puerta a puerta, consistente en separar los materiales directamente aprovechables y agrupar los restantes residuos según su naturaleza. En dichos establecimientos, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en caso, su **color**, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad requeridas bien por los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente, o bien por las industrias consumidoras de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

i) Promoción Cívica. Son las industrias, agentes o gestores de residuos que desarrollan actividades de auxiliares de residuos como la observancia y vigilancia de los contenedores de residuos selectivos.

99008685011994 Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE del 29 de julio de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en aquellas empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en la que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como vídeos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema «para llevar» se considerarán como a domicilio.

Complementariamente se podrán prestar servicios de venta y despacho de los productos previamente elaborados y preparados para su consumo en los establecimientos comerciales de las indicadas empresas.

2. Igualmente afecta a las empresas que operen como franquiciadas de las contempladas en el apartado anterior y que desarrollen la actividad allí descrita.

3. Del mismo modo se regirán por el presente Convenio aquellas empresas afiliadas a la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY), que no tuvieran por su actividad un convenio concurrente.

4. Quedan expresamente excluidas de este ámbito las empresas dedicadas a la actividad de «catering», restauración rápida o tradicional, restauración colectiva (colectividades), «bufés» o autoservicios y aquellas empresas comerciales o de restauración en las que el conjunto de las tareas detalladas en el primer párrafo del apartado 1 de este artículo constituya una actividad secundaria respecto a la principal.

Igualmente quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo aquellos centros de trabajo de las empresas citadas en los párrafos 1 y 2 anteriores que, al momento de la firma del presente convenio, vinieran aplicando algún Convenio de Hostelería, como consecuencia de la actividad principal desarrollada en esos centros.

Esta exclusión quedaría definitivamente sin efecto para esos centros en el caso de devenir su actividad principal en la descrita en el apartado 1 anterior o en el supuesto de acuerdo expreso entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en aplicación del principio de unidad de empresa.

5. Las empresas que hasta la fecha no hayan aplicado el presente Convenio y deseen proceder a su aplicación, deberán acreditar su actividad principal a la Comisión Paritaria, en la forma y plazos estipulados en el capítulo X. Esta emitirá dictamen al respecto, tal y como igualmente se desarrolla en el citado capítulo.

99002235011981 Convenio colectivo para la industria fotográfica para el período 2022-2025 (BOE del 5 de agosto de 2022)

Artículo 1.1 Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones mantenidas en las empresas dedicadas a la actividad de:

- a) Fotógrafo con galería o sin galería.
- b) Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.
- c) Empresas dedicadas a la explotación de Cabinas Fotográficas sin operador.
- d) Empresas dedicadas a la microfotografía.
- e) Empresas dedicadas a la fotografía aérea.
- f) Empresas dedicadas a digitalización, archivo y custodia de documentos.

También se rigen por este Convenio las que se dediquen a la reproducción de imágenes, en ampliaciones o en miniaturas y las que tengan como actividad el iluminado

de los originales impresionados con fines comerciales o propagandísticos.

No están comprendidos en el presente Convenio el personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas, Prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente Convenio

99001985011988 VI Convenio colectivo Nacional Taurino (BOE del 16 de septiembre de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 1. Ámbito personal.

1. Las normas del presente Convenio serán de aplicación y afectarán:

- 1.º A los organizadores de espectáculos taurinos.
- 2.º A los profesionales incluidos en las distintas secciones del Registro General de Profesionales Taurinos, que participen en espectáculos taurinos.

2. Tienen la consideración de profesionales taurinos, a los efectos del presente Convenio:

- a) Los matadores de toros, novilleros, rejoneadores, todos ellos considerados «jefes de grupo o cuadrilla».
- b) Los toreros-subalternos, incluyéndose en este grupo a los picadores, banderilleros y auxiliares de rejoneadores.
- c) Los toreros cómicos.
- d) Los auxiliares, incluyéndose a los mozos de espadas, ayudantes de mozo de espadas y puntilleros.
- e) Los profesionales que, legalmente habilitados, desempeñen las funciones de director de lidia, titular o ayudante, en espectáculos taurinos populares.

3. El presente Convenio será igualmente de aplicación a los profesionales extranjeros que legalmente habilitados actúen en España, sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del Convenio Internacional suscrito, en su caso, con las asociaciones profesionales del país de origen.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones siguientes:

- a) La relación jurídico-laboral entre el organizador del espectáculo taurino y el matador, novillero o rejoneador, todos ellos «jefes de cuadrilla», que serán quienes decidan su composición y con independencia de la modalidad contractual.
- b) La relación jurídico-laboral entre los jefes de cuadrilla y los toreros-subalternos y auxiliares.

99001115011981 Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (código de convenio n.º Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles

(BOE 23 de septiembre de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 2. Ámbito funcional y estructura de la negociación colectiva.

El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación en todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos. De igual forma, el Convenio obligará a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

99001905011983 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE del 10 de octubre de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Están incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio todas las empresas dedicadas a la organización del juego del bingo en cualquiera de sus modalidades, bien sean sociedades de servicios o titulares de autorización administrativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del bingo.

99015595012005 V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE de 17 de octubre de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas, entidades y personal del sector, una de cuyas actividades, aunque fuera compartida con otra u otras y no sea la principal, consista en la prestación de servicios de handling, ya sea en propio (autohandling) ya sea a terceros, ya sea en propio o a terceros, entendiéndose como tales los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasaje (incluida la asistencia a pasaje con movilidad reducida), mercancías y correo, así como el servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan la aeronave con la terminal aeroportuaria.

En consecuencia, y en todos los casos, será de aplicación en todas las empresas del sector de transporte aéreo (compañías aéreas) nacional e internacional de pasaje, mercancías y correo al personal que en las mismas realicen actividades de asistencia en tierra en aeropuertos a aeronaves, pasaje (incluida la asistencia a PMR's), mercancías, correo, y servicio de pasarelas, aunque sea tan solo en régimen de autohandling.

Las actividades sometidas a la regulación de este convenio colectivo sectorial son las que figuran en el anexo I del Real Decreto 1161/1999, a excepción de las siguientes:

- Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves.
- Asistencia de combustibles y lubricantes.
- Asistencia de mantenimiento en línea.

– Asistencia de mayordomía (catering).

Queda asimismo excluida del ámbito de aplicación del presente convenio la actividad de venta de billetes.

99100155012015 Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (BOE de 28 de octubre de 2022)

Artículo 7. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de acción e intervención social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo accionista único o principal no sea una administración pública.

Por acción e intervención social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social.

Serán afectadas por este Convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo.

Este ámbito funcional se concreta en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales recogido en la Resolución de 23 de abril de 2013 de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales y aquellas que puedan ser sustituidas, modificadas o incorporadas tanto por la Administración Central como por los respectivos gobiernos autonómicos, exceptuando aquellas que ya cuenten con un marco convencional regulador.

Asimismo, se verán afectadas por este Convenio todas las actividades, programas, servicios, recursos, etc., incluidos de forma genérica en la acción e intervención social enmarcada en la definición de los párrafos precedentes, para colectivos en situación, o riesgo de exclusión social salvo que estén reguladas por el actual ámbito funcional recogido en el Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección Menores. Se entienden incluidas las actividades de animación socio-cultural, y ocio y tiempo libre desarrolladas para cumplimiento de las finalidades señaladas anteriormente salvo que les fuera de aplicación el Convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

Así mismo quedan incluidas, de manera exclusiva, en el ámbito de este Convenio, la Cooperación Internacional y Ayuda al Desarrollo.

Al efecto de describir y precisar el presente ámbito funcional se complementa la definición del mismo con el catálogo de actividad que señala en la disposición final primera de este Convenio, este catálogo no es una descripción exhaustiva y definitiva del ámbito funcional de este Convenio pudiendo ser completada a propuesta de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del

Convenio (CPIVC) del Convenio por la evolución del sector laboral aquí regulado, quien se reunirá al objeto de decidir la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

Igualmente, de este ámbito funcional no podrá desgajarse ningún ámbito funcional menor, salvo que a propuesta de la Comisión Paritaria (CPIVC), se decidiera la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación reduciendo del ámbito funcional, el menor ámbito pretendido, para evitar la concurrencia, modificación necesaria previa para habilitar la negociación de ámbitos menores. Al igual que podrá recomendar y encomendar a futuras negociaciones y comisiones negociadoras la necesidad de desarrollos más exhaustivos y específicos dentro del presente Convenio de distintas actividades en sucesivas renovaciones del mismo. Las limitaciones de aplicación de este convenio, están determinadas por la definición de su ámbito funcional y por las excepciones ya contenidas en este Convenio y relacionadas con las reglas de concurrencia y otras. A modo de ejemplo y sin que el mismo agote la descripción de todos ellos, algunos de los colectivos a los que nos referimos son: por grupos de edad, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y personas mayores no regulados por otros convenios, colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, otros colectivos de personas mayores que sufren maltrato por violencia intrafamiliar, inmigrantes, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, la salud mental, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, etc., en todos los casos personas o colectivos que se encuentran en riesgo y/o situación de exclusión social y sobre los que es necesario promover su inclusión social, entre otros.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Asimismo, quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio las actividades reguladas por los convenios relacionados en la disposición adicional primera de este Convenio.

4. SENTENCIAS

STS 1485/22 de 7 de abril de 2022, Nº de Recurso: 158/2020. Recurso de casación interpuesto en nombre y representación de Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A., contra la sentencia de fecha 10 de julio de 2020, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento núm. 4/2020, seguido a instancia de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) contra el Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A., y en la que han intervenido como partes interesadas el Sindicato Comisiones Obreras y la Federación de Trabajadores

Independientes de Comercio (FETICO), sobre conflicto colectivo.

En la demanda presentada por la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), suplica que se declare: "que la empresa demandada ha de proceder a pagar los atrasos generados del convenio colectivo a todos los trabajadores/as de la empresa CAPRABO subrogados en el grupo el Árbol Distribución y Supermercados S.A. (en adelante GEA) que disponen en su nómina de complementos salariales de naturaleza compensable y absorbible (NPE salarial a Pagas, ajuste de sala, Diferencia de Puesto, Plus picker) en cumplimiento de lo establecido en el citado Convenio de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid".

En fecha 10 de julio de 2020, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que se estimó la demanda de conflicto colectivo formulada por UGT, declarando que la empresa debía abonar los atrasos generados del convenio colectivo a todos los trabajadores de la empresa Caprabo subrogados en el Grupo El Árbol Distribución y Supermercados S.A. (en adelante, GEA) que disponen en su nómina de complementos salariales de naturaleza compensable y absorbible, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid.

Frente a dicha sentencia se interpuso por la empresa demandada recurso de casación en el que, entre otros motivos, la recurrente, con base en el mandato del art. 5.3 del Convenio Colectivo, entiende que no hay restricción alguna en relación con la absorción y compensación de los complementos concedidos voluntariamente por la empresa ni de que la misma no se pueda producir respecto de los atrasos convenio.

La parte recurrida se opone al motivo porque se parte de un presupuesto que no ha quedado constatado en los autos, como es el que los trabajadores a los que afecta la pretensión estuvieran percibiendo una retribución por encima de convenio, en cómputo anual.

Respecto a la compensación y absorción el Tribunal nos recuerda la doctrina de la Sala, recogida en la sentencia de 14 de abril de 2010, rcud 272009, diciendo que, "a partir del mandato recogido en el art. 26.3 del ET, que la compensación y absorción opera sobre conceptos homogéneos que traigan causa de la misma fuentes que los regulan y que debe valorarse en atención a las circunstancias del caso, atendiendo siempre a los términos, modos y extensión en los que han sido pactadas las percepciones salariales implicadas. Igualmente, recuerda que dicha figura no rige, en principio, entre conceptos salariales por unidad de tiempo y otros que atiendan al esfuerzo laboral o que atiendan a condiciones de trabajo particular o ligados al puesto de trabajo, recordándola STS de 25 de mayo de 2005, que aquí se cita por el Ministerio Fiscal, que no cabe "la compensación y absorción en el sueldo de convenio de un complemento de cantidad y calidad del trabajo que no se satisface todos los empleados (STS 10-6-1994, citada)". La aplicación de la compensación la justifica en que el plus en cuestión no retribuye características especiales o particulares de las condiciones de trabajo,

sino que se abona a todos los trabajadores con determinada categoría, al margen de las circunstancias concretas en que se desarrolla el trabajo.

La aplicación de aquella doctrina al caso nos permite confirmar la decisión recurrida porque, como bien refiere la Sala de instancia, no estamos ante el supuesto que, según el convenio, permite compensar y absorber los beneficios otorgados por el presente Convenio por cuanto que no consta que los complementos en cuestión fueran producto de una voluntaria concesión de las empresas.”

Consecuencia de la anterior doctrina se estima que la compensación que, realizado la empresa demandada, con los atrasos por convenio, no era procedente. Por tanto, la Sala Cuarta desestima el recurso planteado por la empresa, confirmando y declarando firme la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 10 de julio de 2020, recaída en procedimiento núm. 4/2020.

STS 2531/2022 de 22 de junio de 2022, Nº de Recurso: 97/2020 Recurso de casación interpuesto por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CCOO), contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 15 de junio de 2020, en actuaciones seguidas por la Federación de Empleados de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT), contradicho recurrente y Dentoestetic Centro de Salud y Estética Dental S.L. (DENTIX), sobre Tutela de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas.

El presente recurso de casación trata sobre si la constitución de la comisión negociadora de convenio colectivo de empresa, con exclusión de UGT, lesionó el derecho de este sindicato y si UGT tiene derecho a formar parte de aquella comisión negociadora.

UGT tuvo conocimiento, a través de representantes unitarios elegidos en sus candidaturas, de la constitución el 3 de septiembre de 2019 de la comisión negociadora del II convenio colectivo de la empresa Dentoestetic, Centro de Salud y Estética Dental, S.L (Dentix).

En fecha 18 de septiembre de 2019, UGT remitió escrito a la empresa Dentix, en el que comunicaba que se estaba vulnerando su derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, al haberse constituido la comisión negociadora del II convenio colectivo de dicha empresa, sin que a UGT se le hubiera convocado para formar parte de la citada comisión negociadora.

Por escrito, la mercantil reconoce la constitución de la comisión negociadora del II convenio colectivo de empresa, pero considera que no se ha vulnerado derecho alguno de UGT, toda vez que se ha constituido aquella comisión con la única sección sindical a nivel de empresa que existe, y que es la de CCOO, que cuenta con la representación mayoritaria de la representación legal. (De un total de 52 representantes unitarios o electivos, 7 son de UGT, es decir, el 13,46 por ciento de la representación, 44 de CCOO y 1 de CIG).

Consecuencia de lo anterior, UGT interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales por vulneración del

derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva.

La demanda fue parcialmente estimada por la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional (AN)37/2020, 15 de junio de 2020 (proc. 15/2020). Dicha sentencia declaró vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical de UGT y la nulidad de las actuaciones desarrolladas desde la constitución de la comisión negociadora del II convenio colectivo de Dentix el 3 de septiembre hasta el momento. La sentencia reconoció el derecho de UGT a formar parte de la comisión negociadora, de forma proporcional a su representación y a ser indemnizada con 3.126 euros.

La sentencia de la sala de lo social de la AN 37/2020, 15 de junio de 2020 (proc. 15/2020), fue recurrida en casación por CC.OO denunciando la infracción del artículo 87.1 ET.

El Tribunal Supremo entiende que desde la perspectiva del derecho de libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, el argumento de que la única sección sindical constituida en el ámbito de toda la empresa fuera la de CCOO no es justificación suficiente para excluir a UGT de la comisión negociadora del convenio colectivo empresarial, cuando resulta acreditada la existencia de representantes que son de UGT.

Argumenta además en este sentido, que la intervención en la negociación del convenio colectivo de empresa corresponde a las secciones sindicales "cuando estas así lo acuerden" (párrafo segundo del artículo 87.1 ET).

La existencia de una única sección sindical constituida en el ámbito de la empresa no permite a esta acordar, por sí sola, que la negociación se haga con las secciones sindicales, de conformidad con lo previsto por el párrafo segundo del artículo 87.1 ET, cuando con ello se persigue y se consigue excluir de la comisión negociadora a sindicatos que cuentan con representantes unitarios o electivos en la empresa, como es el caso en el presente supuesto de UGT. De conformidad con el artículo 88.1 ET todos los legitimados tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora en proporción a su representatividad.

Por todo lo anterior la Sala de lo Social del Tribunal Supremos falló desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida.

STS 2581/2022 de 15 de junio de 2022, Nº de Recurso: 52/2020 Recurso de casación interpuesto por T-Systems ITC Iberia SAU contra la sentencia de 27 de diciembre de 2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 215/2019, seguido a instancia de Unión sindical Obrera (USO) contra T-Systems ITC Iberia SAU, y como interesados la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y la Confederación General del Trabajo (CGT), sobre conflicto colectivo.

La demanda presentada por la Unión sindical Obrera (USO), suplicaba que se declarara la nulidad de la

práctica empresarial de incluir en los contratos de trabajo cláusulas que establezcan la obligatoriedad del sistema de guardias, entendiéndose una vulneración del derecho a la libertad sindical por parte de la empresa demandada en su vertiente de negociación colectiva.

En fecha 27 de diciembre de 2019, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con el siguiente fallo: "ESTIMAMOS parcialmente LAS DEMANDAS DEDUCIDAS POR USO Y CGT, a las que se han adherido UGT Y CC.OO., contra T-SYSTEMS ITC IBERIA SA y en consecuencia:1.- Declaramos la nulidad de la cláusula contractual que impone a los trabajadores/as la obligatoriedad de la realización del servicio de guardias. 2.- Declaramos la vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva y en consecuencia se condene a la empresa al abono a cada una de las organizaciones sindicales actoras de una indemnización de 3.126 euros por el daño moral producido".

Contra la anterior resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal de la empresa siendo este impugnado por USO, UGT, CCOO y CGT y admitido trámite por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

La sala cuarta, a la vista de lo previsto en el convenio colectivo y de la doctrina que cita, no comparte el criterio de la parte recurrente por cuanto que es evidente que el régimen del servicio de guardia que regula el convenio colectivo establece un sistema de guardia previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, sin perjuicio de que por razones organizativas, de planificación y distribución homogénea de la actividad laboral la empresa tenga interés en que se pueda realizar un determinado servicio para eludir su concentración en pocos empleados. Se permite la adscripción voluntaria, por un año, pero renovable, pudiendo quedar eximida su realización por algunas de las circunstancias que se reflejan en dicha regulación.

Siendo estas las previsiones del convenio, es indudable que la práctica empresarial de asumir acuerdos individuales con los trabajadores para que éstos se obliguen a realizarlas guardias durante toda la relación laboral, sin poder revocar dicho compromiso, lo que pretende es eludir la intervención de la representación legal de los trabajadores que se estipula en el convenio colectivo.

Por tanto, el Tribunal falla desestimar el recurso y confirmar la sentencia dictada el de 27 de diciembre de 2019 por la sala de lo social de la audiencia nacional, en el procedimiento núm. 215/2019.

STS 2657/2022 de 23 de junio de 2022, Nº de Recurso: 216/2021 Recurso de casación interpuesto por el Sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), contra la sentencia nº 47/2021 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 18 de marzo de 2021, en autos nº 154/2020, contra Ilunion Seguridad S.A., Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), sobre conflicto colectivo.

El Sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que suplicaba que se dictara sentencia por la que se declarara en primer lugar, la nulidad del expediente temporal de empleo reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo y abonando a los mismos las cantidades dejadas de percibir y en segundo lugar, en caso de no entender la nulidad del Expediente de Regulación Temporal de Empleo se declaren nulas las medidas integradas en el acuerdo y en concreto la medida por la cual "el defecto de jornada por el trabajador será recuperable hasta el 31 de julio de 2021" debiendo ser aplicable en su lugar, y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

Con fecha 18 de marzo de 2021 se dictó sentencia por parte de la Audiencia Nacional (nº 47/2021, en autos nº 154/2020) en la que se desestima la demanda de conflicto colectivo.

Contra la anterior sentencia se formalizó recurso de casación a nombre del Sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

En los fundamentos de derecho, el tribunal, respecto al primer motivo del recurso, aclara que "A diferencia del caso del despido colectivo, el legislador sí que ha previsto sin embargo una solución específica en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET; suspensión del contrato y reducción de jornada del art. 47 ET; y en materia de descuelgue del art. 82 ET. En estas tres situaciones, siendo iguales que en el despido colectivo las causas que ha de invocar el empresario, y muy similar el procedimiento que debe seguir durante el periodo de consultas, se incluye una expresa previsión para el caso de alcanzarse un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, que pasa por presumir que el pacto supone la concurrencia de las causas que justifican cada una de esas medidas y limitar la posibilidad de impugnar el acuerdo ante la jurisdicción social a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (arts. 41.4, in fine; 47.1, párrafo décimo; y 82.3, párrafo sexto, ET)".

Respecto al segundo motivo del recurso, la Sala de lo Social de Tribunal Supremo da contestación refiriéndose a su sentencia de 26 de noviembre de 2014 (rec. 240/2013) y a la sentencia recurrida en su tercer fundamento de derecho in fine, no hay (en principio) inconveniente en que se negociase la suspensión y reducción de jornada al mismo tiempo que un descuelgue salarial, pues nada en la legislación vigente impide dicha negociación simultánea, siempre que se cumplan estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas, lo que no se ha alegado que se incumpliera.

Por todo lo anterior el Tribunal falla desestimar el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), y confirmar y declarar firme la sentencia nº 47/2021 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 18 de marzo de 2021, en autos nº 154/2020.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios hasta el 31 de octubre de 2022. Según estos últimos datos publicados, los convenios firmados en 2022 son 762, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2022 o con posterioridad.

Respecto a la negociación colectiva con efectos económicos en 2022, el número de convenios colectivos es de 2.801, que afectan a 775.919 empresas y a 8.020.550 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios anteriores, puesto que quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2022.

El *aumento salarial inicial pactado* en 2022 es del 2,64%, superior al 1,53% acordado en 2021. La cláusula de garantía salarial cubre casi a la cuarta parte de los trabajadores. Su activación puede suponer la elevación del crecimiento inicial en unas décimas, como sucediera el ejercicio anterior en el que el crecimiento revisado terminó situándose en el 1,72%.

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue mayor que en los de ámbito superior: 2,94%, frente a 2,62%. No obstante, la presencia de cláusulas de garantía salarial es inferior en los convenios empresariales que en los supraempresariales (16,9% y 24,2% de los trabajadores, respectivamente).

En cuanto a la *jornada* pactada, se situó en 1.731,9 horas, ligeramente inferior a la acordada en 2021. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.708,1 horas en los convenios de empresa, una hora más que el año anterior, y de 1.733,6 horas en los supraempresariales, cerca de una hora menos que en 2021.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-octubre de 2022 fueron 448 y afectaron a 17.689 trabajadores, cifras inferiores a las registradas en igual período del año anterior.

La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 96,2%) y son acordadas en el período de consultas (el 87,3%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 52,2% de los casos se alteró sólo la cuantía salarial, aunque también se pueden modificar otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

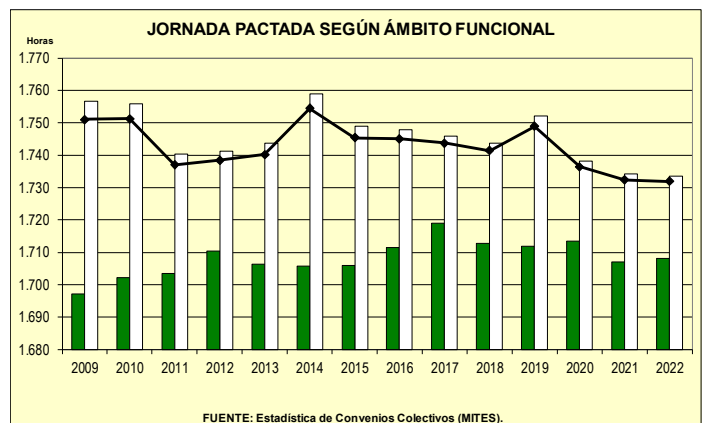
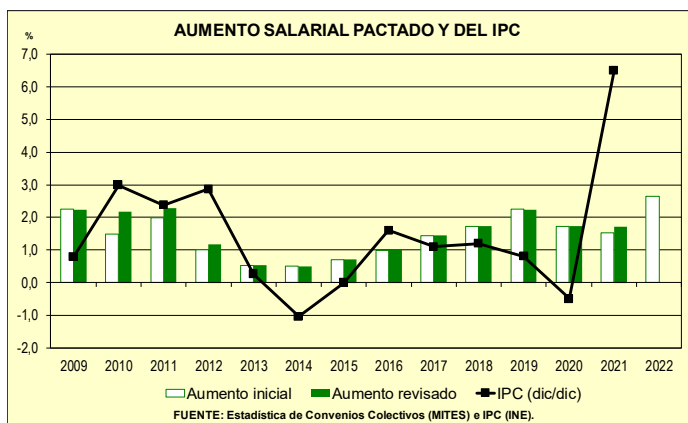
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-octubre de 2022		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	448	17.689
Cuantía salarial	234	8.037
Cuantía salarial y Sistema remuneración	57	2.177
Horario y distribución tiempo de trabajo	38	1.174
Jornada de trabajo	21	470
Sistema de remuneración	16	3.135
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	15	299
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada y Horario y distribución tiempo trabajo y Mejoras voluntarias acción protectora de la Seguridad Social	13	103
Resto de casos	54	2.294

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que, para los grandes agregados de la Estadística de convenios colectivos, 2020 es el último año con datos definitivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva de los años posteriores a 2020 está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de ese año y anteriores con los datos provisionales de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2019	5.539	94	1.991	160	3.294
2020	4.915	88	1.834	136	2.857
2021 P	3.857	77	1.546	110	2.124
2022 P	2.801	56	1.103	63	1.579
Trabajadores (miles)					
2019	11.397,6	494,7	2.661,5	811,9	7.429,5
2020	10.700,8	564,2	2.781,2	772,5	6.582,8
2021 P	9.751,0	453,8	2.677,7	661,5	5.957,9
2022 P	8.020,6	214,5	2.270,1	435,2	5.100,8

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de octubre de 2022. P=Provisional.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES																
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)																
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 P	2022 P		
Convenios (número)																
Total	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.915	3.857	2.801		
Empresa	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	2.916	2.109		
Ámbito superior a la empresa	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	1.066	941	692		
Convenios firmados en años anteriores	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.634	2.389	2.138		
Convenios firmados en el año	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	766	1.137	663		
Convenios firmados en años posteriores	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	334	516	331	0		
Empresas (miles)																
Total	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.312,1	1.362,6	1.238,4	1.161,2	1.042,9	775,9		
Ámbito superior a la empresa	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.307,6	1.358,2	1.234,0	1.157,3	1.040,0	773,8		
Trabajadores (miles)																
Total	11.557,8	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	10.855,3	11.423,7	11.397,6	10.700,8	9.751,0	8.020,6		
Empresa	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	650,0	509,3		
Ámbito superior a la empresa	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	10.032,5	10.565,9	10.476,4	9.912,9	9.101,0	7.511,3		
Convenios firmados en años anteriores	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.523,0	6.243,6	7.900,0	7.669,8	4.574,2	6.371,3		
Convenios firmados en el año	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.917,6	4.361,6	2.790,3	1.319,6	4.310,9	1.649,3		
Convenios firmados en años posteriores	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.414,7	818,5	707,4	1.720,9	865,9	0,0		
Agrario *	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	564,2	453,8	214,5		
Industria *	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.566,5	2.636,2	2.661,5	2.781,2	2.677,7	2.270,1		
Construcción *	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	772,5	661,5	435,2		
Servicios *	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.751,2	7.436,1	7.429,5	6.582,8	5.957,9	5.100,8		
Variación salarial pactada inicial (%)																
Total	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,7	1,5	2,6		
Empresa	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,2	2,9		
Ámbito superior a la empresa	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,6	2,6		
- Grupo de empresas	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,4	1,4	0,8	3,5		
- Sector local-comarcal	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-		
- Sector provincial	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,6	3,2		
- Sector autonómicos	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	2,6		
- Sector nacional	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,4	2,1		
Convenios firmados en años anteriores	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,5	2,1	2,0	1,6	2,6		
Convenios firmados en el año	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,1	1,4	2,9		
Convenios firmados en años posteriores	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,9	-		
Sin cláusula de garantía salarial	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,7	1,5	2,6		
Con cláusula de garantía salarial	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	2,0	1,4	2,8		
Agrario *	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	2,0	1,9	2,5		
Industria *	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,4	3,2		
Construcción *	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,3	3,0		
Servicios *	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,5	2,4		
Variación salarial revisada (%)																
Total	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,7	1,7	-		
Empresa	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,5	-		
Ámbito superior a la empresa	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,7	-		
- Grupo de empresas	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,3	1,5	1,4	-	-		
- Sector local-comarcal	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-		
- Sector provincial	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	-	-		
- Sector autonómicos	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	1,9	-	-		
- Sector nacional	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7	2,0	-	-		
Convenios firmados en años anteriores	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	-		
Convenios firmados en el año	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,1	1,6	-		
Convenios firmados en años posteriores	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,9	-		
Con cláusula de garantía salarial	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	1,8	2,0	2,7	-		
Agrario *	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	2,0	2,0	-		
Industria *	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,7	-		
Construcción *	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	-		
Servicios *	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,7	-		
Cl. garantía salarial (% trabajadores)																
Total	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	13,1	16,1	23,7		
Empresa	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	15,2	15,4	16,9		
Ámbito superior a la empresa	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	12,9	16,1	24,2		
Jornada anual (horas)																
Total	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.743,7	1.741,4	1.748,9	1.736,4	1.732,3	1.731,9		
Empresa	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.718,8	1.712,8	1.711,9	1.713,4	1.706,9	1.708,1		
Ámbito superior a la empresa	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.745,8	1.743,7	1.752,1	1.738,2	1.734,1	1.733,6		
Ratio empresas por convenio																
Total convenios	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	236,2	270,4	277,0		
Convenios ámbito superior a la empresa	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.102,5	1.155,0	1.068,4	1.085,7	1.105,2	1.118,2		
Ratio trabajadores por convenio																
Total convenios	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.044,0	2.057,7	2.177,2	2.528,1	2.863,5		
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	222,9	241,5		
Convenios ámbito superior a la empresa	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.070,4	9.299,2	9.671,6	10.854,4		
Ratio trabajadores por empresa																
Total convenios	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,3	10,3		
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	222,9	241,5		
Convenios ámbito superior a la empresa	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,6	8,8	9,7		
B/ CONVENIOS FIRMADOS																
	2018	2019	2020	2021 P	2022 P	C/ INAPLICACIONES					2017	2018	2019	2020	2021	2022 P
Convenios	1.907	1.725	928	1.447	762	Número					1.076	987	1.044	566	559	448
De nuevas unidades de negociación	499	431	197	337	178	Con acuerdo en período cons					88,9	90,9	93,2	95,6	90,5	87,3
Trabajadores (miles)	4.635,9	3.026,0	1.607,1	4.644,6	1.714,1	Empresas afectadas					949	857	793	486	477	381
De nuevas unidades de negociación	77,6	110,7	101,4	121,2	121,0	Trabajadores					23.625	20.924	22.280	20.301	26.923	17.689

(1) Convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2022. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2021 y 2022. P=Provisional. * Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín.

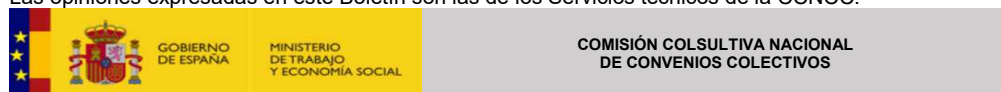
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>) y elaboración propia.

	CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS
ANDALUCÍA	<p>Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), regulado por la Ley 4/1983, de 27 de junio, ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa en función de su actividad o actividades dentro del ámbito geográfico de Andalucía.</p> <p>Dirección: C/ Algodón n, 1º 41006 Sevilla Tfno.: 955066200 e-mail: carl.cefta@juntadeandalucia.es</p> <p>En la página web del CARL se dispone de un Mapa de la Negociación Colectiva, que ayuda a determinar de forma automática el convenio colectivo aplicable siguiendo las pautas señaladas para ello. No tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividad.</p>
ARAGÓN	<p>Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, (artículo 17 del Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón):</p> <p>Dirección: Paseo Fernando el Católico, 63-65 – Edif. Fernando el Católico – 50071 Zaragoza Tfno.: 976715920/21 e-mail: trabajo@aragon.es</p> <p>El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón no tiene asumida la función consultiva relativa a la determinación del convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa en función de sus actividades; función que es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
ASTURIAS	<p>Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias, del Decreto 114/2013, de 4 de diciembre (BO del Principado de Asturias de 16 de diciembre)</p> <p>Dirección: Plaza de España, 1 – 33007 Oviedo (Asturias) Tfno.: 696427323 - 985108257</p> <p>La Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias no tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividad; función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
ISLAS BALEARES	<p>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears ejerce funciones consultivas en relación con el planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos de ámbito autonómico (artículo 2 del Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears).</p> <p>Dirección: Plaza Son Castello, 1, (Políg. Son Castello) – 07009 Palma de Mallorca (Islas Baleares) Tfno.: 971178900 e-mail: ordenacionlaboral@caib.es</p> <p>En su página web existe un procedimiento general de consultas, donde también se incluye información sobre los dictámenes emitidos.</p>
CANARIAS	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún organismo dependiente del Gobierno de Canarias; quedando, por lo tanto, dicha función viene asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: C/ León y Castillo, 200. Edificio de Servicios Múltiples III. 35075 Las Palmas Tfno.: 928455869 e-mail: ajimmars@gobiernodecanarias.org</p>
CANTABRIA	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, conforme a lo establecido en el Decreto 19/2014, de 20 de marzo (BO Cantabria de 31 de marzo), por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria (BO Cantabria de 10 de septiembre). A través de su Oficina de Información Sociolaboral, se ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a través de los códigos CNAEs.</p> <p>Dirección: C. Hernán Cortés, 9, 39003 Santander e-mail: ofinformsociolaboral@cantabria.es</p> <p>Por ello, la citada función consultiva es asumida la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>

<p>CASTILLA-LA MANCHA</p>	<p>Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 8/2008, de 4 de diciembre (DOCM de 17 de diciembre, modificada por la Ley 6/2014, de 23 de octubre), ejercerá funciones consultivas mediante la emisión de informes y dictámenes no vinculantes respecto a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.</i> b) <i>La procedencia de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.</i> c) <i>Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional.</i> <p>Dirección: Avda. de Irlanda, 14 – 45005 Toledo Tfno.: 925/247635-267975 e-mail: dgat.economiaempresasempleo@jccm.es</p> <p>Para el ejercicio de dicha función consultiva, el citado organismo dispone de un canal permanente en el que el Servicio de Trabajo atiende las consultas de particulares y empresas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos en la Oficina de Atención Virtual Laboral.</p>
<p>CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León (BOCYL de 7 de abril), en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes que se refieran a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> b) <i>La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> c) <i>Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.</i> <p>Dirección: Francesco Scrimieri, 3, 2º 47014 Valladolid Tfno.: 983/414478 e-mail: comisión.convenios@jcyll.es</p> <p>En la sede electrónica de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<p>CATALUÑA</p>	<p>Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, conforme al artículo 3 del Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, sobre organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales (DOGC de 7 de noviembre), ejerce funciones consultivas y de asesoramiento sobre las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> b) <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i> c) <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> <p>Dirección: Carrer de Sepúlveda, 148-150 1ª Plta. 08011 Barcelona Tfno.: 935545638 e-mail: crl.tsf@gencat.cat</p> <p>Para el ejercicio de la citada función consultiva, existe un formulario para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, dispone de una relación de las respuestas o dictámenes emitidos en esta materia.</p>
<p>EXTREMADURA</p>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor ningún órgano u organismo de la Comunidad Autónoma de Extremadura; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: Avda. Valhondo S/N Edificio III Milenio Modulo 6 1ª Planta, 06800 Mérida (Badajoz) Tfnos.: 924303532 / 924310417 e-mail: información@frflex.com</p>
<p>GALICIA</p>	<p>Consello Galego de Relacións Laborais, regulado por la Ley 5/2008, de 23 de mayo (DOG de 11 de junio de 2008), proporciona información sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa o centro de trabajo situados en Galicia.</p> <p>Dirección: Algalia de Abaixo, 24 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña) Tfno.: 981/541601/02 e-mail: info.cgrrl@xunta.es</p> <p>En su página web se encuentra toda la información sobre cómo efectuar la correspondiente consulta, así como los criterios para su planteamiento. Convenio.cgrrl@xunta.gal</p>

MADRID	<p>De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 10 del Decreto 62/2014, de 29 de mayo, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de mayo), la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid ejercerá sus funciones consultivas evacuando consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando las consultas se refieran a las siguientes materias:</p> <p>a) <i>El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretende negociar.</i> b) <i>La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></p> <p>Sin embargo, en estos momentos la función consultiva es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
MURCIA	<p>El Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, creado por el Decreto 33/2013, de 12 de abril (BO de la Región de Murcia de 16 de abril), no tiene atribuidas funciones consultivas en relación con el ámbito funcional de los convenios colectivos; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: C/ Alcalde Gaspar de la Peña, 1, Edif. CES. 30004 Murcia Tfno.: 968/226091 E-mail: secretaria@fundaciónrlm.org</p>
NAVARRA	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún organismo de la Comunidad Foral de Navarra; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE EMPRESA, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO Servicio de Trabajo Dirección: Parque Tomás Caballero Nº 1 Ed."fuerte del Príncipe Ii", 1ª Plt. 31005 PAMPLONA Teléfono: 848427901 E-mail: dgpeet@navarra.es</p>
PAÍS VASCO	<p>Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco (Lan Harremanen Kontseilua), regulado en la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Consejo de Relaciones Laborales (BO del País Vasco de 5 de marzo), ofrece información sobre los convenios colectivos sectoriales que pudieran ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p> <p>Dirección: C/ Alameda Urkixo, 2 - 3 º Izqda, 48008 Bilbao, Vizcaya Tfno.: 944/792100/108 E-mail: crl@crlv.net</p> <p>Para ello, el citado Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco ha desarrollado un formulario en su sitio web para plantear consultas sobre los convenios colectivos que podrían ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>
LA RIOJA	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del Consejo Riojano de Relaciones Laborales (creado por el Decreto 19/2003, de 24 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (BOR de 24 de mayo) ni de ningún otro órgano dependiente del Gobierno de la Rioja.</p> <p>Dirección: C/ Hermanos Hircio, 5, 26006 Logroño (La Rioja) Tfno.: 941291777 E-mail: relaciones.laborales@larioja.org</p> <p>Por ello, la función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
COMUNIDAD VALENCIANA	<p>A pesar de las competencias consultivas que tiene atribuidas el Consell Tripartit per al Desenrotllament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana en el artículo 2 del Decreto 88/2013, de 5 de julio (DO Comunidad Valenciana de 8 de julio), tales funciones no se refieren al ámbito funcional de los convenios colectivos, por lo que son ejercidas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: C/ Navarro Reverter, 2 - 46014 Valencia Tfno.: 963869033 E-mail: consejotripartitocv@gva.es</p>
CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>

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



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e secretaria.ccnc@mites.gob.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/index.htm

NIPO: 117-20-003-3

Código QR de enlace con el sitio WEB



30/11/2022