

## 1. FORO DE DEBATE SOBRE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El día 8 de mayo de 2024 se celebró el Foro de Debate sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva, en el que se analizaron los datos publicados recientemente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre dicha materia. Se trata de unos datos muy fiables que se han basado, por primera vez, en la información facilitada por la Tesorería General de la Seguridad Social a partir de las comunicaciones por las empresas sobre el convenio colectivo aplicable o la inexistencia de éste, en el momento de cursar el alta de un trabajador a la Seguridad Social.

El acto fue inaugurado por D. Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Trabajo, quien destacó el trabajo desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para establecer un mecanismo científico y objetivo para medir la tasa de cobertura de la negociación colectiva, así como el esfuerzo realizado por la Subdirección General de Estadística y la Dirección General de Trabajo para llevarlo a cabo. Igualmente, resaltó que la tasa de cobertura global que refleja el estudio, próxima al 92%, ha sido respaldada tanto por OIT como por la OCDE, señalando que dicha tasa pone de manifiesto la importante labor desempeñada por los interlocutores sociales, que excede de lo que es una estricta representación de sus respectivos afiliados y asociados.

La presentación de la metodología de cálculo y los nuevos datos de la tasa de cobertura de la negociación colectiva fue realizada por Dña. Aranzazú González Rubio, Subdirectora General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Seguidamente, intervino D. José Ignacio Pérez Infante, ex Director General de Empleo y ex profesor de la Universidad Carlos III de Madrid, quien se refirió a la estadística de convenios y a la medición de la tasa de cobertura.

A continuación, siguió un interesante coloquio que fue moderado por Dña. María Nieves González García, Directora General de Trabajo.

La clausura del acto fue realizada por D. Jesús Cruz Villalón, Presidente de la CCNCC, quien puso de manifiesto el acierto de los vocales en su decisión de dedicar un Foro a la tasa de cobertura, a tenor de la

relevancia de los datos presentados, de su fiabilidad, y por la importancia de difundir dichos datos.

## 2. LA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DESPLIEGUE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El profundo despliegue de la inteligencia artificial en todos los ámbitos de la actividad económica y social ha provocado un amplio debate entre el favorecimiento de su libre desarrollo, por las enormes bondades que aporta, y la necesaria regulación del modo cómo se implante, por los indiscutibles riesgos y efectos negativos de su utilización descontrolada. Como respuesta a este dilema se acaba de aprobar en el seno de la Unión Europea el Reglamento de inteligencia artificial, que va a tener una enorme trascendencia en el inmediato futuro (Reglamento UE 2024/1689, de 13 de junio de 2024, DOUE 12 de julio).

El objetivo expreso del Reglamento es el actuar, en clave de equilibrio, entre el fomento de la inteligencia artificial y el control que evite sus peligros para las personas. De un lado, el apoyo a la innovación, fomentando la expansión de los sistemas de inteligencia artificial en aras de un desarrollo económico más potente. De otro lado, el establecimiento de instrumentos de garantía, que eviten sus efectos perjudiciales para todos sus afectados. Por tanto, mejorar el funcionamiento del mercado interior, de un lado, promoviendo el desarrollo de la inteligencia artificial, y, de otro lado, el desarrollo de controles fiables que garanticen la protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales garantizados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Se trata de una norma de enorme trascendencia, por ser la primera de carácter supranacional que aborda con enorme amplitud el desarrollo de la inteligencia artificial desde una perspectiva transversal, de impacto sobre el conjunto de la actividad económica y empresarial, incluida la vertiente laboral. Por su carácter transversal, respecto de todas las competencias de la Unión Europea, afecta de manera directa a las relaciones laborales y, en particular, a su despliegue en el marco del ejercicio de los poderes empresariales respecto de sus empleados. Ello abarca todas las esferas, desde los procesos de selección y la contratación, hasta los despidos, pasando por el ejercicio de los poderes organizativos, de control y disciplinarios de las empresas respecto de sus empleados; incluso a la vertiente colectiva de la actividad sindical.

En igual medida resulta especialmente impactante por su naturaleza de Reglamento de la Unión Europea, por ser de incorporación automática al ordenamiento interno. En sentido contrario, su aplicación efectiva y plena incorporación a nuestra legislación laboral no requiere de intervención normativa de implementación, lo sea ésta a través de la normativa estatal o lo sea a través de la negociación colectiva. Sin embargo, ello no implica la exclusión de que la normativa estatal y, por tanto, que sea conveniente que establezcan reglas propias de adaptación de la normativa europea, y, en particular, que resulte oportuno que la negociación colectiva tome nota del impacto que presenta el despliegue de la inteligencia laboral en el ámbito de la contratación laboral y del desarrollo de las condiciones de trabajo. Más aún, es bastante previsible que a partir de ahora los convenios deban adaptar su regulación a los imperativos derivados del Reglamento, al tiempo que atiendan a una realidad tan expansiva como impactante en el ámbito de las relaciones laborales.

No al caso el propio Reglamento de la Unión Europea sobre inteligencia artificial contempla dos importantes referencias a la negociación colectiva. En primer lugar, la declaración general de que el Reglamento no debe afectar en modo alguno al “derecho a la negociación colectiva, concluir y hacer cumplir convenios colectivos” (considerando 9). En segundo lugar, la previsión expresa de que el Reglamento no es contrario a normas de la Unión Europea o de los Estados Miembros que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores (art. 2.11).

En relación con la última previsión no está de más recordar que, conforme al modelo normativo español de negociación colectiva, no es preciso que, tal como se deduciría de una lectura gramatical del Reglamento europeo, la legislación estatal permita actuar en este terreno a la negociación colectiva. La negociación colectiva ostenta una habilitación directa para ello, derivada simplemente del reconocimiento constitucional a la negociación colectiva (art. 37.1 CE), así como de la amplia libertad del contenido convencional posible (art. 85.1 ET). Naturalmente, en clave pedagógica o de fomento, tal como se contempla en el Reglamento, no estaría de más que se produjese un llamamiento a la regulación vía convenios colectivos de todo un conjunto de aspectos relacionados con la inteligencia artificial, si bien insistimos ello no sería necesario. En todo caso, dado que en estos momentos nos encontramos en una fase todavía incipiente del despliegue de la inteligencia artificial en los muy diversos ámbitos, no estaría de más que desde la legislación estatal se identificaran los campos en los que la negociación colectiva podría desarrollar una intervención más relevante. Incluso en esa remisión expresa desde la norma estatal a la negociación colectiva, habría que abrir el abanico más allá de lo sugerido por parte del Reglamento de la Unión Europea. En concreto, me interesa destacar que la lógica del Reglamento en relación con el protagonismo de la

negociación colectiva se antoja excesivamente clásico, por aquello de orientarlo al establecimiento de una regulación “más favorable para los trabajadores”. Al margen de que la mayor favorabilidad debe siempre conciliarse con el objetivo complementario del Reglamento en orden a propiciar la innovación tecnológica y el amplio despliegue de la inteligencia artificial en lo que tiene de positivo para el desarrollo económico y la calidad de vida de la ciudadanía general y de los trabajadores en particular, la negociación colectiva puede cubrir aspectos que no lo sean necesariamente en clave de simple mayor favorabilidad. Sobre todo, el despliegue de la inteligencia artificial puede provocar enormes escenarios de inseguridad jurídica, cuya superación puede producirse en favor tanto de trabajadores como de las propias empresas; por tanto, puede enfocarse la intervención de la negociación colectiva no sólo en esa clave de “mayor favorabilidad”, sino también de establecimiento de una gestión segura de la inteligencia artificial en aras de proporcionar certezas y garantías en favor de todos.

Por lo demás, resulta importante destacar no sólo lo que podría hacer la negociación colectiva en positivo, sino también lo que constituyen en negativo límites a su contenido; dicho de modo simplificado, habría que comenzar analizando los contenidos actuales de los convenios colectivos en cuanto que contradicen o no respetan los condicionantes establecidos por el Reglamento europeo al despliegue de la inteligencia artificial: lo prohibido, lo limitado y lo condicionado. Sólo a título ilustrativo, cabría mencionar algunos de los contenidos más típicos de la negociación colectiva que previsiblemente, tarde o temprano, se van a tener que ir adaptando a un modelo donde tengan un impacto decisivo la inteligencia artificial.

Ante todo, van a verse fuertemente afectados los procesos de contratación de trabajadores, especialmente por lo que afecta a los sistemas de selección de los demandantes de empleo y, por extensión, todos los procesos durante la vigencia del contrato de trabajo sometidos a procedimientos de regulación de empleo a tenor de los cuales se realice una selección de los trabajadores afectados por los mismo. A estos efectos debe tenerse presente que el Reglamento europeo manifiesta especial preocupación por los procesos de selección realizados vía despliegue de la inteligencia artificial. En concreto, incluye dentro de las prácticas prohibidas de inteligencia artificial algunas que conectan directamente con la forma de realizar tal selección en lo laboral (art. 5). Por ejemplo, se encuentra prohibida la introducción en el mercado, la puesta en servicio o la utilización de sistemas de inteligencia artificial para evaluar o clasificar a personas físicas o a colectivos de personas durante un período determinado de tiempo atendiendo a su comportamiento social o a características personales o de su personalidad conocidas, inferidas o predichas, de forma que la puntuación ciudadana resultante provoque una o varias

de las situaciones siguientes: 1) un trato perjudicial o desfavorable hacia determinadas personas físicas o colectivos de personas en contextos sociales que no guarden relación con los contextos donde se generaron o recabaron los datos originalmente; 2) un trato perjudicial o desfavorable hacia determinadas personas físicas o colectivos de personas que sea injustificado o desproporcionado con respecto a su comportamiento social o la gravedad de éste. Complementariamente a ello, en el anexo de prácticas, sin llegar a estar prohibidas, se califican de alto riesgo determinados procesos que presentan estrecha relación con este tipo de selecciones en el ámbito laboral. En concreto, se consideran sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo en relación con el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo los siguientes: 1) sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular, para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos; 2) sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones (anexo III). La negociación colectiva deberá, pues, tomar nota de estas previsiones del Reglamento, adaptando los contenidos de los convenios a los imperativos derivados del mismo.

Estrechamente conectado con lo anterior, merece la pena destacar igualmente la previsión contemplada en el Reglamento sobre protección de datos personales que reconoce a todo interesado el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado de datos (art. 22 Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, DOUE 4 de mayo). Se trata de una previsión que en los últimos tiempos adquiere una relevancia superior, cuando ese tratamiento automatizado puede llevarse a cabo a través del despliegue de una inteligencia artificial generativa. A tal efecto, debe tenerse presente que el mencionado Reglamento reconoce un derecho muy mediatizado, en la medida en que contempla diversas excepciones a tal impedimento de adopción de decisiones automatizadas, que tienen particular capacidad de ser usadas en el ámbito de las relaciones laborales. El halo de incertidumbre va incluso más allá de lo anterior, por cuanto que en aquellos supuestos para la que impere la directa intervención humana, la misma puede siempre verse asistida o apoyada en fases previas o posteriores del tratamiento automatizado de datos. En estas condiciones, cuando menos se hace preciso proporcionar vía los convenios colectivos concreción de los supuestos no permitidos y sobre todo del régimen de los permitidos vía tratamiento automatizado por lo que

refiere al ejercicio de las facultades empresariales de contratación, de dirección y organización del trabajo, de control de la actividad laboral y, a la postre, de la imposición de sanciones laborales. Concreción que está llamando a una normativa convencional que proporcione suficiente seguridad jurídica a las partes.

De igual modo se podría traer a colación el previsible impacto sobre los actuales sistemas de clasificación profesional en los vigentes convenios colectivos, que se pueden ver fuertemente afectados por el despliegue de la inteligencia artificial, en la medida en que las tareas encomendadas y los niveles de autonomía atribuidos a los trabajadores se alteran sustancialmente a resultas de su posible despliegue. Es muy previsible que desaparezcan algunas de estas tareas, asumidas por la inteligencia artificial generativa, de modo que cambien las obligaciones de los trabajadores; ello debe conducir a una modernización de los sistemas de clasificación profesional, del régimen de la polivalencia funcional y, por derivación, del ejercicio de la movilidad funcional ordinaria exigible al trabajador. Por mucho que el trascendente cambio que en su momento supuso la sustitución de las antiguas categorías profesionales por los nuevos grupos profesionales ha otorgado notables dosis de flexibilidad a la clasificación profesional, al objeto de su más fácil adaptación a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo que se produzcan, el impacto de la inteligencia artificial en este terreno es de tal envergadura que también hoy en día las definiciones de los grupos profesionales contempladas en los convenios colectivos han experimentado un significativo envejecimiento y, por ende, requieren en muchos casos de una reconsideración; especialmente ello es más evidente en aquellos convenios colectivos en los que el paso de las categorías a los grupos ha sido meramente nominal, sin cambiar la técnica de definición de estos últimos, o bien cuando, sucesivamente a la definición de los grupos, éstos se subdividen en diversos niveles profesionales que acaban encubriendo a las antiguas categorías profesionales.

Sin pretender agotar la relación de ejemplos, al menos convendría también dejar apuntado que la remisión legal a la negociación colectiva para que se establezca el modo de organización y registro de la jornada de trabajo (art. 34.9 ET) a partir de ahora se encontrará fuertemente condicionada por los límites establecidos por el Reglamento sobre inteligencia artificial, comenzando por lo previsto en relación con el uso de sistemas de categorización biométrica.

Jesús Cruz Villalón

Presidente de la CCNCC

### **3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE FEBRERO DE 2024 A 30 DE JUNIO DE 2024**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, desde el 1 de febrero al 30 de junio de 2024, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

#### **99012395011999 VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE 16 de febrero de 2024).**

Artículo 1. Ámbitos.

1. **Ámbito Territorial:** El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el ámbito del Estado Español.

2. **Ámbito Funcional y Personal:** El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización, colocación y/o montaje en obra de acero corrugado y mallazos electrosoldados, para armaduras pasivas y hormigón estructural, incluso sean actividades que conlleven alguna elaboración constructiva en obras civiles, públicas, privadas y otros trabajos, así como a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

#### **99011915011998 VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28 de febrero de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2024.**

Artículo 2. **Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.** Eficacia y alcance.

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «ET») y goza de eficacia general, obligando a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y personas trabajadoras, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial y durante todo su período de vigencia.

#### **99100265012021 II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 de marzo de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 3. **Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades, independientemente de la forma jurídica que adopten, que se dediquen a la prestación para terceros de las siguientes actividades

reguladas en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 5/2014, de 4 de abril:

a) Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

b) Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la gestión auxiliar complementaria en edificios y locales.

c) El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

d) Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

Igualmente, quedarán afectadas por este convenio, las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio regulado en el presente ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en la que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Queda excluido de este ámbito la realización de estas actividades de forma complementaria en los términos de la citada Ley de Seguridad Privada por parte del personal de empresas de seguridad privada, al cual le sería en tal caso de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada.

#### **99012985012002 III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos). BOE 6 de abril de 2024. Vigencia hasta 31 de diciembre de 2024.**

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales existentes entre las personas trabajadoras y las empresas de producción audiovisual, entendiéndose por tales las que tengan como finalidad la creación, fijación o difusión de contenidos de audio y/o video para actividades de cine, televisión, publicidad u otras

análogas, a través de cualquier medio o soporte técnico, incluido Internet.

Asimismo, de conformidad con el artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio las empresas dedicadas, predominantemente, a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual y las que tengan suscrito cualquier clase de contrato de ejecución de obras o servicios inherentes a la propia actividad de las empresas de producción audiovisual sujetas al ámbito de este convenio.

A tal fin, en dichos contratos se deberá asegurar que la empresa contratista o subcontratista aplique, al personal que esté ocupado en la ejecución de la contrata y durante la vigencia de la misma, las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

2. Quedan expresamente exceptuadas del ámbito de este convenio:

a) Las relaciones laborales entre las empresas de producción audiovisual y las personas trabajadoras que prestan sus servicios para aquellas cuando se trate de la producción de obras audiovisuales de cortometraje cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas.

b) Las empresas de producción audiovisual que tengan convenio colectivo propio o estén afectadas por un convenio de ámbito territorial inferior cuando este prevea, para las personas trabajadoras, condiciones más beneficiosas o superiores a las del presente convenio sectorial, conforme a lo previsto en el apartado 3 del artículo 7 del convenio.

**99009675011995 VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 18 de abril de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente convenio colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética; enseñanzas regladas musicales, incluso las que se imparten en escuelas de Música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos.

También quedarán afectados por el presente convenio, y en su totalidad, las empresas definidas en el párrafo anterior cuando en un mismo centro impartan simultáneamente con aquellas enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

**99002455011981 Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024).**

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente convenio afecta a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas.

**99016365012007 VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (BOE 3 de mayo de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 4. Ámbito funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en territorio español independientemente de la forma jurídica de las mismas, sea cual fuere el domicilio de estas y cuya actividad esté referida a la acuicultura marina y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, de 25 de junio (BOE núm. 153, del 27); Ley 22/1988, de 28 de julio; R.D. 876/2014, de 10 de octubre; Decreto 2559/61, de 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, ya sea en el Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1, como se dispone actualmente, o en aquel régimen o grupo que las normas que regulan el encuadramiento de la actividad determinasen. También será de aplicación a las empresas dedicadas a la acuicultura continental y/o en agua dulce.

**99012845012001 VI Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública. (BOE 14 de mayo de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 12. Ámbito funcional.

El presente Convenio General es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada de vehículos en la zona azul cuando proceda; asimismo, será de aplicación a la actividad de retirada de vehículos de la vía pública y/o inmovilización de los mismos, y a la retirada de vehículos del depósito, siempre que sean gestionados bien por concesión municipal, bien por cesión por cualquier título lícito, bien por propiedad.

**99011445011900 VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y**

**garajes (BOE de 17 de mayo de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 14. **Ámbito funcional.**

El presente convenio general es de obligada observancia para todos los trabajadores/as y las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la explotación de garajes y aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad.

**99000995011982 XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE 27 de mayo de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2027.**

Artículo 2. **Ámbitos funcional y personal.**

El presente convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en Centros de Educación Universitaria, oficialmente reconocidos, sin finalidad de lucro, que no sean de titularidad o participación pública, y sus centros de investigación.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) Los centros pertenecientes a asociaciones, fundaciones, instituciones o entidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que hayan sido creadas, estén participadas, dirigidas, influidas o tuteladas en el nombramiento de sus órganos rectores por la Administración Pública local, provincial, autonómica, estatal o comunitaria.

b) Los reseñados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Gerente, Administrador General y equivalentes, así como los Directores de Centro que sean funcionarios del Estado nombrados por la Universidad a la que el Centro esté adscrito.

c) El personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

d) El personal investigador contratado para el desarrollo de actividades en forma de proyectos de investigación vinculadas a líneas de investigación o servicios científico técnicos, incluyendo la gestión de estas líneas, cuyo salario y condiciones vengán previstas, configuradas o preestablecidas en la Ley 14/2011 de Ciencia, Tecnología o Innovación y en la normativa que la desarrolla y complementa. Así como el personal contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.

Por último, quedará excluido también el personal docente e investigador cuyo salario y condiciones laborales vengán establecidos en cualquier tipo de convocatoria competitiva para la financiación de programas, proyectos de investigación o formativa para el personal docente e investigador de los centros. e) La figura del Investigador Distinguido, regulado en la Ley 14/2011, de la Ciencia, Tecnología e Investigación; Profesor Distinguido, regulado en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario; y otras de carácter similar reguladas por las Universidades.

f) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas universitarias, cualesquiera que éstas sean siempre que no constituyan su tarea principal u ostenten un cargo o puesto de carácter laboral, orgánico, estatutario o funcional incompatible con el establecimiento de una relación laboral con los Centros.

g) Los profesores que accedan a la jubilación ordinaria, y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el artículo 26.

h) Los estudiantes matriculados en los centros que colaboren en actividades universitarias que fuesen contratados a tiempo parcial con la finalidad de poder obtener recursos económicos que les ayuden a financiar su manutención y coste de los estudios durante su etapa formativa.

i) Los estudiantes que se encuentren realizando períodos de prácticas académicas universitarias en el propio centro al amparo del régimen Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios o normativa que lo sustituya.

En todo caso, las personas trabajadoras que se encuentren contempladas en los apartados c), d) y e), no percibirán un salario bruto anual inferior al que percibirían por la aplicación de las tablas de este convenio.

**99012695012000 VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 1 de junio de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2024.**

Artículo 2. **Ámbito personal y territorial.**

El presente convenio es de aplicación a:

Empresas: las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia y siempre que tengan como empresa o grupo de empresas, al menos tres centros o unidades comerciales organizados en red integrada vertical que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.

Igualmente se regirán por el presente convenio, con independencia del número de centros y metros

cuadrados de venta, las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciadas de las citadas en el párrafo anterior.

Quedan excluidas de este ámbito las empresas, grupos de empresa, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, cuya actividad de conveniencia sea secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en régimen de autoservicio de carburantes (con o sin servicio de pista: lavado de vehículos, presión de neumáticos, etc.) quedarán igualmente afectadas por el presente convenio.

A estos efectos, se entenderá que la actividad principal es la tienda de conveniencia cuando, entre las diferentes actividades que realice la empresa, centro o unidad comercial, la mayoría de las tareas en las que esté ocupado el personal provengan de la actividad de tienda de conveniencia.

Los establecimientos de hostelería y/o restauración que tengan tienda de conveniencia y, con confusión de plantillas, su actividad prevalente sea la de hostelería y/o restauración no les será de aplicación el presente convenio. No les será tampoco de aplicación, salvo a la actividad de conveniencia, cuando vinieren rigiendo con diversos convenios sus distintas actividades, por tener diferenciadas las mismas y no existir movilidad del personal entre ellas.

Las empresas terceras que presten servicio en el interior de la tienda de conveniencia quedarán afectadas por el presente convenio cuando así se decida conjuntamente entre su Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras.

Personas Trabajadoras: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

## **99000785011981Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE 6 de junio de 2024).**

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal de las siguientes Entidades:

a) Las Cajas de Ahorros.

b) Las Entidades de Crédito a las que una Caja de Ahorros haya traspasado en cualquier momento su patrimonio afecto a su actividad financiera, en virtud de lo dispuesto en la Ley 26/2013, de 27 de diciembre de 2013, de Cajas de Ahorro y Fundaciones Bancarias.

c) Las Entidades de Crédito, distintas de las contempladas en los apartados anteriores de este artículo, que hubieran estado adheridas al Fondo de Garantía de Depósito de Cajas de Ahorros, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional cuarta del Real Decreto-Ley 2/2011, de 18 de Febrero, para el reforzamiento del sistema financiero.

A los efectos del presente convenio, las expresiones «Caja», «Cajas» o «Cajas de Ahorros» se entenderán también comprensivas de las Entidades a las que se hace referencia en los apartados b) y c) anteriores.

Las expresiones «personal», «persona», «personas», «persona trabajadora», «plantilla», «empleado», «empleada», «trabajadores» y «trabajadoras» utilizadas en los artículos siguientes, comprenden a todos los empleados y las empleadas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. Quedan excluidas del presente convenio colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el artículo 1.3 del ET y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:

a) Las personas trabajadoras empleadas en las obras benéfico-sociales de las Entidades, así como en las fundaciones bancarias y fundaciones ordinarias vinculadas a las Cajas de Ahorros.

b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Entidades y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.

c) El personal que preste sus servicios a las Entidades en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.

d) Quienes ostenten la condición de compromisario o compromisaria, las y los miembros del Consejo General, Vocalías del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

No se excluye a las y los miembros del Consejo General que representan al personal.

3. El presente convenio colectivo será igualmente de aplicación al personal español contratado por las Entidades en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

**99013745012001 Convenio colectivo estatal del sector de prensa (BOE del 19 de junio de 2024). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

I. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en aquellas empresas dedicadas a la edición de Prensa Diaria tanto en soporte papel como digital, que no estén afectadas por convenio colectivo propio.

II. Asimismo, también se incluye en el ámbito funcional de este convenio colectivo, únicamente aquellos talleres existentes a la fecha de la firma del presente convenio, que pertenecientes a las empresas afectadas por este convenio realicen la impresión de sus propias publicaciones.

III. No obstante lo anterior, en el supuesto de que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieren regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este convenio colectivo se define como propio del Sector de Prensa Diaria, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este convenio colectivo.

#### 4. SENTENCIAS

**STS de 30 mayo de 2024, rec. 3951/2021, ECLI:ES:TS:2024: 3561**

Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa ALTA SEGURIDAD S.A. contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1277/2021, de 7 de septiembre, en recurso de suplicación 1144/2021, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Seis de Bilbao 80/2021, de 5 de marzo, procedimiento 436/2020, seguido a instancia de D. Cipriano contra la empresa Alta Seguridad SA.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si, a la vista de la regulación convencional aplicable, el trabajador que reúne los requisitos legales tiene derecho al acceso a la jubilación parcial sin necesidad de la anuencia empresarial o, por el contrario, necesita de ésta.

El trabajador prestaba servicios para la demandada como vigilante de seguridad y se aplicaba a la relación laboral el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad en cuyo artículo 69 se regula la jubilación parcial:

*"1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente (...).*

Además, los representantes de los trabajadores habían suscrito un pacto en relación con la jubilación parcial de los trabajadores con una vigencia temporal desde la fecha de la suscripción (26 de marzo de 2013), hasta el 31 de diciembre de 2018. En dicho acuerdo colectivo se recogía

un listado de personas que cumplían, o cumplirían, los requisitos para acceder a dicho plan antes del 1 de enero de 2019. El actor no figuraba en dicho listado.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo hace alusión a otras sentencias suyas en las que ya había sido analizado el contenido del artículo 69 del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad: sentencia del TS 236/2023, de 29 de marzo (rcud 2322/2020), sentencias del TS 238/2024, de 7 de febrero (rcud 1495/2021) y 151/2024, de 25 de enero (rcud 687/2023).

En todas esas sentencias, la Sala puso de relieve la complejidad de la jubilación parcial que comporta la celebración de un contrato de relevo. Por eso mismo, de la regulación contenida en las normas laborales y de Seguridad Social cabe concluir que la empresa no está obligada legalmente a aceptar la propuesta de jubilación parcial del trabajador ni a formalizar un contrato de relevo, como tampoco la empresa puede imponer esa fórmula de renovación de su plantilla.

Se considera que sí que existe un derecho perfecto de la persona trabajadora para acceder a la jubilación parcial (y la consiguiente obligación empresarial) cuando la regulación convencional es inequívoca. Por ejemplo, cuando el acuerdo no solo habla de *"derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial"* sino que añade que el empleador *"queda obligado a aceptar"* la propuesta que se le realiza (STS 948/2022).

Respecto de convenios en que aparece plasmado *"el derecho de los trabajadores a acogerse a la jubilación parcial de acuerdo a la Legislación Laboral Vigente"*, la Sala ha venido considerando que solo comportan una genérica remisión a la normativa legal, sin introducir en ese extremo ningún elemento del que pudieren resultar obligaciones adicionales para la empresa, es decir, sin imponer a la empresa la obligación de cumplimentar las formalidades necesarias para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial (STS 534/2020)".

En el caso que nos ocupa, no concurren circunstancias fácticas o jurídicas diferentes a las valoradas en precedentes citados. No es determinante, a tal efecto, el pacto colectivo suscrito el 26 de marzo de 2013 entre las partes puesto que su vigencia terminó el 31 de diciembre de 2018 y el actor no figuraba entre los trabajadores listados. Consiguientemente, ya no existe una obligación convencional de la empresa de reconocer a los trabajadores la jubilación parcial vinculada a la simple petición del trabajador ya que, como se había señalado con la doctrina antecedente, el artículo 69 del Convenio Colectivo de aplicación no contempla la misma.

Por tanto, la Sala estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Alta Seguridad SA. contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1277/2021, de 7 de septiembre (recurso 1144/2021) y casa y anula dicha sentencia.

Recursos de casación interpuestos por la empresa pública Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos SA (VAERSA), y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO.-PV), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 518/2022, de 15 de febrero, procedimiento 1/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demandada sobre conflicto colectivo seguido a instancia del Sindicat de Treballadors i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) contra las partes recurrentes y contra el Sindicato Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT- PV) en la que estima la demanda y se declara la nulidad del acuerdo entre VAERSA y UGT-PV Y CCOO-PV, de fecha 17 de diciembre de 2021.

El acuerdo referido modificó el Reglamento de Bolsas de Trabajo Temporal de esa empresa respecto del proceso de activación y desactivación de los trabajadores incluidos en esas bolsas, estableciendo que, si el llamamiento de un candidato de la bolsa supone que ese trabajador pueda superar el límite temporal para que deje de ser un trabajador con un contrato de duración determinada, el candidato pasa a estar en situación de no disponible temporal hasta que transcurran seis meses.

Se discute si ese acuerdo vulnera la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en adelante Directiva 1999/70/CE).

La sentencia del TSJ de Valencia 518/2022, de 15 de febrero (procedimiento 1/2022) considera que ese acuerdo vulnera los derechos de los trabajadores temporales. El Tribunal invoca el principio de no discriminación de los trabajadores temporales frente a los indefinidos: señala que la Directiva 99/70/CE busca garantizar "la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación".

Por otro lado, hace hincapié en la necesidad de que la Administración pública adopte medidas para prevenir los abusos de la contratación temporal. Examina la medida litigiosa y considera que no es ajustada a derecho puesto que no evita la irregularidad de la contratación temporal, sino que la perpetúa atentando contra el espíritu de salvaguarda de los derechos y el principio de no discriminación de las personas trabajadoras temporales.

Los dos recursos de casación combaten los argumentos de la sentencia de instancia sustentados en las cláusulas 4 y 5 de la Directiva 1999/70/CE, sostienen que el principio de no discriminación del trabajador temporal frente al trabajador con un contrato de duración indefinida no es aplicable al caso de autos ya que el acuerdo

impugnado solo afecta a los contratos temporales y no a los indefinidos, por lo que no existe ninguna comparativa entre unos y otros que pueda sustentar un trato discriminatorio, y además el acuerdo impugnado no vulnera la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE. El TS ha señalado de forma reiterada [entre otras, sentencias 1083/2020, de 3 de diciembre (rec. 87/2019) y 471/2024, de 13 de marzo (rec. 53/2022)], siguiendo las pautas establecidas por el TJUE, que el "principio de interpretación conforme" implica que, "al aplicar el Derecho nacional, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva y de esta forma atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia del TJUE de 25 de junio de 2015, C- 671/13, apartado 56, entre otras)". El acuerdo de 17 de diciembre de 2021 impide que los trabajadores de las bolsas de trabajo temporal de VAERSA adquieran la condición de indefinidos no fijos de esa empresa pública por aplicación del art. 15.5 del ET, en virtud del cual los trabajadores por tiempo determinado adquieren la condición de fijos cuando superan determinados límites temporales. Aquel acuerdo convierte esa norma tuitiva de los trabajadores temporales en un perjuicio para ellos porque cuando un llamamiento nuevo puede suponer que el candidato incluido en la bolsa, que anteriormente ha prestado servicios por tiempo determinado, supere el límite temporal que le permitiría adquirir la condición de trabajador indefinido no fijo, ese trabajador pierde la oportunidad de ser contratado por la empresa porque pasa a la situación de "no disponible temporal": el candidato está "desactivado" hasta que transcurre el plazo de seis meses. Se trata de un mandato que opera de forma automática y en todas las bolsas en las que el candidato esté inscrito.

La Sala concluye que la empresa pública VAERSA no puede suscribir un acuerdo que, en la práctica, priva de eficacia al art. 15 del ET, que establece duraciones máximas de los contratos de duración determinada en cumplimiento de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE. El tenor literal del citado acuerdo impide que los trabajadores temporales que son contratados por VAERSA de conformidad con la normativa reguladora de las citadas bolsas, puedan alcanzar la duración temporal exigida por la normativa laboral para adquirir la condición de indefinidos no fijos, perpetuando su condición de trabajadores por tiempo determinado.

La sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C-59/2022, exige que las medidas adoptadas para garantizar la plena eficacia del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, deben ser eficaces, disuasorias y proporcionadas. Entendemos que no concurren esas notas cuando la efectividad se pretende conseguir a costa de las expectativas legítimas de los candidatos, quienes, a diferencia de lo que argumenta VAERSA, sí se ven privados (aun cuando sea

temporalmente) de su derecho al trabajo puesto que precisamente dejan de ser contratados para impedir que puedan reunir el lapso temporal suficiente que les permitiera pasar de una situación de temporalidad a otra más estable.

Las precedentes consideraciones obligan a llevar a la Sala a desestimar los recursos de casación clásica presentados por las recurrentes, confirmando la sentencia de instancia.

**STS de 25 de junio de 2024, rec 209/2022  
ECLI:ES:TS:2024:3558**

Recurso de casación interpuesto por la mercantil ARCELORMITTAL ESPAÑA SA, contra la sentencia de 14 de junio de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en autos de conflicto colectivo 12/2022, en virtud de demanda formulada por COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS (CCOO). La sentencia estima en parte la demanda de conflicto colectivo promovida por el sindicato COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS y declara extinguido el acuerdo colectivo de empresa de 17 de junio de 2005 sobre "Servicios Mínimos en casos de Huelga", con la consiguiente condena a los codemandados a estar y pasar por tal declaración, absolviendo a la expresada mercantil de las demás pretensiones ejercitadas en su contra.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación consiste en determinar la validez del denominado acuerdo "sobre servicios mínimos" suscrito entre la patronal y la representación legal de los trabajadores el 17 de junio de 2005, así como determinar si pesa, o no, sobre la compañía la obligación de negociar uno nuevo que lo sustituya (debiendo precisar que pese a la terminología empleada, dada la naturaleza de la actividad productiva de la empleadora, nos encontramos ante servicios esenciales de seguridad y mantenimiento del artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo (RCL 1977, 490), sobre relaciones de trabajo, que no ante los servicios mínimos de los servicios a que se refiere el artículo 10.2 del citado Real Decreto-ley, residiendo la esencial diferencia entre ambos en que mientras los primeros tienen por objeto preservar el ciclo productivo de la empresa; los segundos salvaguardan el interés general de la comunidad).

El pacto suscrito el 17 de junio de 2005 con los comités de empresa de Avilés y Gijón no establece duración temporal alguna, limitándose a señalar que el acuerdo estaba dirigido a despejar las incertidumbres en relación con las inversiones a realizar a corto plazo y con la estrategia de crecimiento de futuro de la Compañía en Asturias, "garantizando la vida útil de los Hornos Altos". Esto es, no se concertó un acuerdo con carácter indefinido, sino "a largo plazo", noción que expresa -al decir de la sentencia recurrida- la idea de un término o tiempo para realizar algo.

La demanda solicitó que se condenase a la empresa a la negociación de un nuevo acuerdo y a que se declarase la pérdida de vigencia del acuerdo reseñado. La sentencia recurrida desestimó la condena a la empresa a la negociación de un acuerdo nuevo, por falta de acción de la demandante; ya que, en conciliación la demandada se avino, junto con el resto de personados a dicha negociación, lo que fue desechado por la propia demandante. En cambio, estimó la declaración de pérdida de vigencia del acuerdo en base a dos órdenes de fundamentaciones distintas: una implícita y otra explícita. La primera, la apreciación de la aplicación del principio rebus sic stantibus al entender que se había producido un cambio apreciable de las circunstancias que provocaron aquel acuerdo. La segunda fundamentación del fallo de la sentencia consiste en la aplicación analógica del artículo 86.3 ET (RCL 2015, 1654).

Nos encontramos ante un el acuerdo que perseguía establecer entre quienes lo suscribieron un compromiso a futuro en orden a fijar unos servicios esenciales de seguridad y mantenimiento que establecieran dentro del grupo un marco "dirigido a la conservación de la vida de los altos hornos" durante las futuras huelgas que pudieren celebrarse; resultando también que dicho pacto no quedaba condicionado temporalmente en su vigencia, más allá del reconocimiento de que se trataba de "un acuerdo a largo plazo". Consta igualmente que se han convocado huelgas en momentos posteriores celebrándose reuniones entre las partes para la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento.

La Sala considera que el motivo que examinamos ha de fracasar por cuanto que la doctrina en la que se fundamenta la sentencia recurrida resulta plenamente acorde con nuestra jurisprudencia. Reseña STS de 28 de diciembre de 2010 (rec 84/2010) las circunstancias en las que procedería la aplicación de la cláusula rebus sic stantibus como remedio equitativo al desequilibrio de las prestaciones por causas sobrevenidas en los contratos de tracto sucesivo (STS -civil- de 15 de enero de 2008), en relación, especialmente, a su aplicación respecto de convenios o pactos colectivos.

El relato inalterado de los hechos probados de la sentencia recurrida revela que las circunstancias en las que se formalizó aquel pacto son absolutamente diferentes de las que acontecen en el momento de la presentación de la demanda y en la actualidad. Es evidente que las circunstancias de la plantilla afectada, de su organización, y de la organización de la producción han variado totalmente de suerte que, a juicio de la Sala, resulta extraordinariamente difícil mantener la operatividad del acuerdo de 2005 casi veinte años después. Sin que la recurrente haya destruido dicha apreciación. Al contrario, su encomiable voluntad de negociación pone de manifiesto la necesidad de un nuevo pacto que regule a futuro las necesidades de servicios de seguridad y mantenimiento en la nueva realidad organizativa y productiva de la empresa.

En definitiva, la Sala desestima el recurso y declara la firmeza de la sentencia recurrida dictada el 14 de junio de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Asturias.

## 5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 31 de julio de 2024. Según estos últimos datos publicados, los **convenios firmados** en 2024 son 501, que afectan a 1.010.161 trabajadores y cuyos efectos económicos pueden producirse en este mismo ejercicio o en años anteriores o posteriores.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2024**, el número de convenios colectivos se sitúa en 2.956, que afectan a 1.036.258 empresas y a 9.282.731 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en el año actual.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2024 fue el 2,99% (3,64% en 2023). Las cláusulas de garantía salarial cubren a un tercio de los trabajadores con convenio (el 32,6%).

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es inferior al pactado en los de ámbito supraempresarial: 2,86%, frente a 2,99%. La cobertura de cláusulas de garantía salarial también es menor en los convenios empresariales: cubren al 21,6% de los trabajadores, frente al 33,2% de los convenios de ámbito superior.

En cuanto a la **jornada** pactada, se situó en 1.759,1 horas, 9,1 horas mayor a la acordada en 2023. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue 1.718,2 horas en los convenios de empresa y 1.761,3 horas en los convenios supraempresariales (dieciocho y ocho horas por encima de las jornadas pactadas el ejercicio anterior, respectivamente).

Las **inaplicaciones** de convenios en el período enero-julio de 2024 fueron 422 y afectaron a 16.356 trabajadores. Ambas cifras son próximas a las del mismo período de 2023.

La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en los sectores de los servicios (191) y la construcción (165) y en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (97,4%) y son acordadas en el período de consultas (89,1%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 43,6% 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).

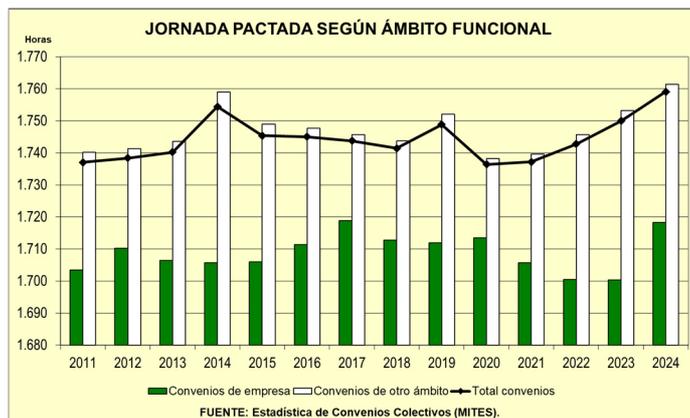
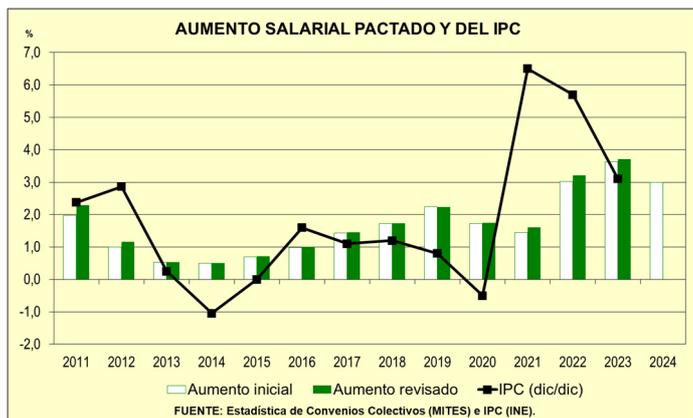
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-julio de 2024		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>422</b>	<b>16.356</b>
Cuantía salarial	184	8.967
Sistema de remuneración	40	605
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	36	1.920
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	30	394
Horario y distribución del tiempo de trabajo	27	575
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	20	263
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	15	320
Resto casos	70	3.312

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2024.

Cabe recordar que 2022 es el último año con datos definitivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva en los años posteriores a 2022 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 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
<b>Convenios</b>					
<b>2021</b>	4.727	82	1.826	135	2.684
<b>2022</b>	5.045	85	1.951	135	2.874
<b>2023 P</b>	4.301	61	1.705	110	2.425
<b>2024 P</b>	2.956	50	1.168	80	1.658
<b>Trabajadores (miles)</b>					
<b>2021</b>	11.543,2	469,5	2.852,6	784,2	7.436,9
<b>2022</b>	12.849,6	514,2	2.862,4	928,2	8.544,7
<b>2023 P</b>	11.964,9	439,9	2.675,6	902,6	7.946,8
<b>2024 P</b>	9.282,7	323,4	1.813,4	781,9	6.364,1

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2024. P=Provisional.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES															
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 P	2024 P	
<b>Convenios (número)</b>															
Total	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.915	4.727	5.045	4.301	2.956	
Empresa	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	3.640	3.867	3.175	2.082	
Ámbito superior a la empresa	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	1.066	1.087	1.178	1.126	874	
Convenios firmados en años anteriores	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.633	2.907	2.942	2.566	2.566	
Convenios firmados en el año	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	766	1.213	1.382	1.514	390	
Convenios firmados en años posteriores	533	741	422	324	466	527	510	468	334	516	607	721	221	0	
<b>Empresas (miles)</b>															
Total	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	1.224,3	1.325,0	1.253,1	1.036,3	
Ámbito superior a la empresa	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	1.220,7	1.321,2	1.249,9	1.034,2	
<b>Trabajadores (miles)</b>															
Total	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	11.543,2	12.849,6	11.964,9	9.282,7	
Empresa	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	807,0	850,4	742,2	482,1	
Ámbito superior a la empresa	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	10.736,2	11.999,2	11.222,6	8.800,6	
Convenios firmados en años anteriores	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	7.660,3	5.414,4	7.002,5	7.275,9	8.338,5	
Convenios firmados en el año	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	4.348,0	3.701,5	4.086,9	944,2	
Convenios firmados en años posteriores	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	1.780,9	2.145,6	602,1	0,0	
Agrario *	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	564,2	469,5	514,2	439,9	323,4	
Industria *	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	2.852,6	2.862,4	2.675,6	1.813,4	
Construcción *	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	772,5	784,2	928,2	902,6	781,9	
Servicios *	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	7.436,9	8.544,7	7.946,8	6.364,1	
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>															
Total	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,7	1,5	3,0	3,6	3,0	
Empresa	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,3	3,3	3,4	2,9	
Ámbito superior a la empresa	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,5	3,0	3,7	3,0	
- Grupo de empresas	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,4	1,4	1,1	3,4	4,0	2,6	
- Sector provincial	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,5	3,2	3,6	3,0	
- Sector autonómicos	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	1,9	1,7	2,9	3,8	3,0	
- Sector nacional	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,3	2,8	3,5	3,0	
Convenios firmados en años anteriores	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,5	2,1	2,0	1,6	2,6	3,3	2,9	
Convenios firmados en el año	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,1	1,5	3,3	4,1	4,0	
Convenios firmados en años posteriores	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,1	3,8	4,9	-	
Sin cláusula de garantía salarial	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,7	1,4	3,0	3,8	3,0	
Con cláusula de garantía salarial	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	2,0	1,5	3,0	3,1	2,9	
Agrario *	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	2,0	1,9	3,0	4,0	2,6	
Industria *	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,4	3,5	3,3	2,9	
Construcción *	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,4	3,1	3,1	2,9	
Servicios *	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,3	2,9	3,8	3,1	
<b>Variación salarial revisada (%)</b>															
Total	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,7	1,6	3,2	3,7	-	
Empresa	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,6	3,5	3,5	-	
Ámbito superior a la empresa	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,6	3,2	3,7	-	
- Grupo de empresas	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,3	1,5	1,4	1,2	3,4	4,2	-	
- Sector provincial	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,6	3,5	3,7	-	
- Sector autonómicos	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	3,0	3,8	-	
- Sector nacional	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7	2,0	1,6	3,0	3,7	-	
Convenios firmados en años anteriores	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	2,9	3,4	-	
Convenios firmados en el año	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,1	1,6	3,5	4,1	-	
Convenios firmados en años posteriores	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,2	3,8	4,9	-	
Con cláusula de garantía salarial	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	1,8	2,0	2,8	4,1	3,4	-	
Agrario *	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	2,0	2,0	3,3	4,0	-	
Industria *	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,7	3,9	3,6	-	
Construcción *	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	3,1	3,1	-	
Servicios *	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,5	3,0	3,8	-	
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>															
Total	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	13,1	13,4	16,0	22,4	32,6	
Empresa	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	15,2	13,1	14,5	15,3	21,6	
Ámbito superior a la empresa	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	12,9	13,4	16,1	22,9	33,2	
<b>Jornada anual (horas)</b>															
Total	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	1.737,2	1.742,8	1.750,0	1.759,1	
Empresa	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	1.705,7	1.700,4	1.700,3	1.718,2	
Ámbito superior a la empresa	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	1.739,6	1.745,8	1.753,3	1.761,3	
<b>Ratio empresas por convenio</b>															
Total convenios	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	236,2	259,0	262,6	291,4	350,6	
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.123,0	1.121,5	1.110,1	1.183,3	
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>															
Total convenios	2.031,6	2.130,3	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.044,0	2.057,7	2.177,2	2.442,0	2.547,0	2.781,9	3.140,3	
Convenios de empresa	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	219,9	233,8	231,6	
Convenios ámbito superior a la empresa	7.645,1	7.803,3	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.070,4	9.299,2	9.876,9	10.186,1	9.966,8	10.069,3	
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>															
Total convenios	7,6	7,3	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,4	9,7	9,5	9,0	
Convenios de empresa	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	219,9	233,8	231,6	
Convenios ámbito superior a la empresa	6,9	6,7	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,6	8,8	9,1	9,0	8,5	
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>															
Convenios	928	1.496	1.584	1.786	501	C/ INAPLICACIONES				2019	2020	2021	2022	2023	2024 P
De nuevas unidades de negociación	197	356	382	337	102	Número				1.044	566	559	557	573	422
Trabajadores (miles)	1.607,1	4.641,6	3.966,2	4.433,7	1.010,2	Con acuerdo en periodo cons				93,2	95,6	90,5	85,6	90,2	89,1
De nuevas unidades de negociación	101,4	121,0	278,2	248,3	42,4	Empresas afectadas				793	486	477	461	497	385
						Trabajadores				22.280	20.301	26.923	21.797	26.257	16.356

(1) Convenios registrados hasta el 31 de julio de 2024. 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 2023 y 2024. 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/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/CCT/welcome.htm#](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm#)) y elaboración propia.

**CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

<p align="center"><b><u>ANDALUCÍA</u></b></p>	<p><b>Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</b> (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><b>Dirección:</b> C/ Algodón, 1- Esquina Avda. de Hytasa - <u>41006 Sevilla</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 955066200 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:carl.ceeta@juntadeandalucia.es">carl.ceeta@juntadeandalucia.es</a></p> <p>En la página web del CARL se dispone de un <a href="#">Mapa de la Negociación Colectiva</a>, 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 su actividad.</p>
<p align="center"><b><u>ARAGÓN</u></b></p>	<p><b>Consejo de Relaciones Laborales de Aragón</b>, (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><b>Dirección:</b> Paseo Fernando el Católico, 63-65 – Edif. Fernando el Católico - <u>50006 Zaragoza</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 976715923 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:trabajo@aragon.es">trabajo@aragon.es</a></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 <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p align="center"><b><u>ASTURIAS</u></b></p>	<p><b>Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias</b>, del Decreto 114/2013, de 4 de diciembre (BO del Principado de Asturias de 16 de diciembre)</p> <p><b>Dirección:</b> Plaza de España, 1 - <u>33007 Oviedo (Asturias)</u></p> <p><b>Tfnos.:</b> 696427323 - 985108257 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:registroconvenioscolectivos@asturias.org">registroconvenioscolectivos@asturias.org</a></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 actividades; función asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p align="center"><b><u>ISLAS BALEARES</u></b></p>	<p><b>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears</b> 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><b>Dirección:</b> Plaza Son Castelló, 1 (Políg. Son Castelló) - <u>07009 Palma de Mallorca (Islas Baleares)</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 971178900 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:cccib@caib.es">cccib@caib.es</a></p> <p>En su página web existe un <a href="#">procedimiento general de consultas</a>, donde también se incluye información sobre los dictámenes emitidos.</p>
<p align="center"><b><u>CANARIAS</u></b></p>	<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 <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Alicante, 1 - <u>35016 Las Palmas de Gran Canaria</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 928455869 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:ajimmars@gobiernodecanarias.org">ajimmars@gobiernodecanarias.org</a></p>
<p align="center"><b><u>CANTABRIA</u></b></p>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del <b>Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria</b>, 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 <b>Oficina de Información Sociolaboral</b>, se ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a través de los códigos CNAEs.</p> <p><b>Dirección:</b> Pasaje de Peña, 4, Planta 3ª - <u>39008 Santander (Cantabria)</u></p> <p><b>e-mail:</b> <a href="mailto:crlc@crlcantabria.es">crlc@crlcantabria.es</a></p> <p>Por ello, la citada función consultiva es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p align="center"><b><u>CASTILLA-LA</u></b></p>	<p><b>Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha</b>, de</p>

<b><u>MANCHA</u></b>	<p>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"> <li>a) <i>Planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.</i></li> <li>b) <i>La procedencia de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.</i></li> <li>c) <i>Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> Avda. de Irlanda, 14 - 45005 Toledo  <b>Tfnos.:</b> 925/265687-267975 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:dgat.economiaempresasempleo@jccm.es">dgat.economiaempresasempleo@jccm.es</a></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 <b>Oficina de Atención Virtual Laboral</b>.</p>
<b><u>CASTILLA Y LEÓN</u></b>	<p><b>Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León</b>, 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"> <li>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i></li> <li>b) <i>La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></li> <li>c) <i>Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> C/ Francesco Scrimieri, 3, Planta 2ª - 47014 Valladolid  <b>Tfno.:</b> 983414478 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:comisión.convenios@jcyf.es">comisión.convenios@jcyf.es</a></p> <p>En la <b>sede electrónica</b> de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<b><u>CATALUÑA</u></b>	<p><b>Comissió de Convenis Collectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya</b>, 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"> <li>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i></li> <li>b) <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i></li> <li>c) <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> C/ de Sepúlveda, 148-150, Planta 1ª - 08011 Barcelona  <b>Tfno.:</b> 932285656 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:crl.tsf@gencat.cat">crl.tsf@gencat.cat</a>; <a href="mailto:crl.treball@gencat.cat">crl.treball@gencat.cat</a></p> <p>Para el ejercicio de la citada función consultiva, existe un <b>enlace</b> para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, existe un <b>enlace</b> a los dictámenes emitidos en materia de convenio colectivo aplicable.</p>
<b><u>EXTREMADURA</u></b>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún órgano u organismo de la Comunidad Autónoma de Extremadura; quedando dicha función asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Juan Pablo Forner, 1, Planta 3ª - 06800 Mérida (Badajoz)  <b>Tfnos.:</b> 924303532 - 924310417 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:información@frlex.com">información@frlex.com</a></p>
<b><u>GALICIA</u></b>	<p><b>Consello Galego de Relacións Laborais</b>, 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><b>Dirección:</b> C/ Algalia de Abaixo, 24 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña)  <b>Tfnos.:</b> 981541601/02 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:info.cgrr@xunta.gal">info.cgrr@xunta.gal</a></p> <p>En su página web se encuentra toda la información sobre cómo efectuar la correspondiente consulta, así como los criterios para su planteamiento.</p>
<b><u>MADRID</u></b>	<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 <b>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid</b> ejercerá sus funciones consultivas evacuando consultas mediante dictámenes e</p>

	informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando las consultas se refieran a las siguientes materias: 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> Sin embargo, en estos momentos la función consultiva es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b> .
<b><u>MURCIA</u></b>	El <b>Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia</b> , 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 <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b> . <b>Dirección:</b> C/ Alcalde Gaspar de la Peña, 1, Edif. CES - 30004 Murcia <b>Tfno.:</b> 968226091 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:secretaria@fundacionrlm.org">secretaria@fundacionrlm.org</a>
<b><u>NAVARRA</u></b>	La función consultiva no ha sido regulada a favor de ningún organismo de la Comunidad Foral de Navarra; quedando asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b> . <b>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE EMPRESA, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO</b> <b>Servicio de Trabajo</b> <b>Dirección:</b> Parque Tomás Caballero, 1, Ed."Fuerte del Príncipe II", Planta 1ª-31005 Pamplona <b>Tfno.:</b> 848427901 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:dqpeet@navarra.es">dqpeet@navarra.es</a>
<b><u>PAÍS VASCO</u></b>	<b>Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco</b> (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. <b>Dirección:</b> C/ Alameda Urkixo, 2, 3º Izqda. - 48008 Bilbao, Vizcaya <b>Tfno.:</b> 944792100/108 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:crl-lhk@criv.net">crl-lhk@criv.net</a> 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.
<b><u>LA RIOJA</u></b>	La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del <b>Consejo Riojano de Relaciones Laborales</b> (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. <b>Dirección:</b> C/ Hermanos Hircio, 5 - 26006 Logroño (La Rioja) <b>Tfno.:</b> 941291555 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:srv.relacioneslaborales@larioja.org">srv.relacioneslaborales@larioja.org</a> Por ello, la función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b> .
<b><u>COMUNIDAD VALENCIANA</u></b>	A pesar de las competencias consultivas que tiene atribuidas el <b>Consell Tripartit per al Desenrotllament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana</b> 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 <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b> . <b>Dirección:</b> C/ Navarro Reverter, 2 - 46014 Valencia <b>Tfno.:</b> 963869033 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:consejotripartitocv@gva.es">consejotripartitocv@gva.es</a>
<b><u>CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA</u></b>	La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b> .
<b><u>CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA</u></b>	La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b> .

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



COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de enlace  
con el sitio WEB

NIPO: 117-20-003-3

26/08/2024



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el correo-e [secretaria.ccnc@mitos.gob.es](mailto:secretaria.ccnc@mitos.gob.es)  
Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.mitos.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/index.htm](http://www.mitos.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/index.htm)