

## 1. XXXVII JORNADA DE LA CCNCC: TIEMPO DE TRABAJO: DISTRIBUCIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El día 6 de noviembre de 2024 se celebró la Jornada anual de la CCNCC que estuvo dedicada al tiempo de trabajo: distribución y reducción de jornada en la negociación colectiva. En relación con el desarrollo de la Jornada, al igual que sucedió en anteriores ocasiones, se optó por combinar la asistencia presencial a la Jornada con la retransmisión en *streaming*.

El acto fue inaugurado por el Secretario de Estado de Trabajo, D. Joaquín Pérez Rey, junto con el Presidente de la Comisión D. Jesús Cruz Villalón, quien dio la bienvenida a los asistentes y a los que seguían la Jornada en *streaming*. Igualmente, expresó su satisfacción y gratitud por poder contar en el acto de la inauguración con la presencia del Secretario de Estado de Trabajo.

El Secretario de Estado destacó la importancia que tienen las Jornadas de la CCNCC, así como la gran actualidad del tema elegido para la Jornada de este año. Igualmente, se refirió al antiguo debate sobre la forma en que debe llevarse a cabo la reducción de jornada, si se debe hacer mediante una ley o a través de la negociación colectiva. Entiende que ambos instrumentos lejos de ser excluyentes son complementarios.

La primera mesa redonda de la jornada estuvo moderada por el Presidente de la CCNCC, D. Jesús Cruz Villalón, y en la misma se analizó la reducción de la jornada desde una perspectiva académica.

En primer lugar, intervino D. Jesús Lahera Forteza, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid, quien dedicó su ponencia a cómo reducir la jornada laboral, si debe hacerse por ley o a través de la negociación colectiva.

El ponente resaltó que es una evidencia que las transformaciones productivas y económicas, así como la organización del trabajo, han derivado a nivel internacional y también en España en una tendencia a la reducción de la jornada laboral. No obstante, el gran debate es cómo hacerlo, mediante ley o negociación colectiva. El ponente opina que no debe hacerse por vía legal por las siguientes razones: en España no existe un problema de jornada máxima legal, nuestro país está en la media europea; reducir por ley la jornada laboral no necesariamente incrementa la productividad; al ser renegociados los convenios, puede producirse a medio plazo una moderación salarial al operar una distribución de costes; la medida no tiene un efecto positivo en el empleo; por último, señala que tampoco facilita

la conciliación laboral y familiar, ya que este objetivo se consigue con otras herramientas.

Desde la óptica de adaptación de la empresa, una previsible reducción de jornada tendría tres consecuencias. En primer lugar, considera que no se reduciría la jornada, y la diferencia entre la jornada convencional y legal en cómputo anual se traduciría realmente en una ampliación de las vacaciones anuales. Además, es previsible que aumenten las horas extraordinarias y podría haber otras consecuencias imprevisibles para los trabajadores, al abrirse mesas de negociación que irían en la línea de compensar el diferencial impuesto, estableciéndose un mayor rigor horario o producirse la pérdida de otras ventajas sociales o económicas. Asimismo, al producirse la adaptación de las empresas en un marco de mayor rigidez laboral, generaría que se plantearían en las mesas de negociación alternativas de mayor flexibilidad. Por último, señala que podría producirse un efecto dominó en escenarios no afectados, paralizándose la tendencia de seguir reduciendo la jornada laboral. Por tanto, considera que el cauce para reducir la jornada laboral debe ser la negociación colectiva.

En segundo lugar, intervino Dña. Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Oviedo, quien dedicó su ponencia a analizar las diversas vertientes de la ordenación del tiempo de trabajo y el potencial de la negociación colectiva. Respecto de la primera cuestión, señaló que iba a centrar su intervención en la duración, distribución e intensidad del tiempo de trabajo.

Comenzando por la duración y la progresión en la reducción del tiempo de trabajo, destaca la lucha histórica por una ordenación del tiempo de trabajo racional y humana. Considera que las razones históricas por las que se tiende a reducir la jornada están plenamente vigentes: razones humanitarias y socio sanitarias; eficiencia y productividad; implantación del salario tiempo para superar los destajos puros.

En cuanto al papel de la negociación colectiva en este ámbito, indica que mediante dicho instrumento, se ha conseguido, con alguna diversidad sectorial, que la media de la jornada anual esté por debajo de la máxima legal. En consecuencia, el impacto de la reducción de jornada, que ahora se plantea, no va a ser tan radical, aunque evidentemente, tendría una repercusión en todos los procesos de negociación que se pudieran iniciar.

Respecto de la distribución del tiempo de trabajo, en su opinión, el gran desafío es cómo distribuimos de forma racional el tiempo de trabajo, no sólo por las necesidades de conciliación, sino también por la proliferación de tipos de

horarios flexibles, irregulares, “a la carta” o del contrato a tiempo parcial como trabajo “a llamada”.

A continuación, se refirió al proyecto de ley de transposición de la Directiva 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, señalando que dicha transposición es un gran reto, por ser la Directiva una norma muy compleja. Destaca que en el proyecto de ley de transposición de la Directiva tiene una especial consideración el trabajo a tiempo parcial, por lo que coincide con su diagnóstico de que el tiempo parcial es una forma de empleo que produce gran incertidumbre, falta de previsibilidad y gran variabilidad de los tiempos de la prestación laboral.

En relación con la intensidad del tiempo de trabajo, señala que tiene especial conexión con la salud, por referirse al esfuerzo, la carga trabajo o a la multitarea.

El papel de la negociación colectiva en todas las cuestiones analizadas anteriormente es relevante porque siempre que se respete la legalidad, el contenido del convenio es prácticamente ilimitado. A través de la negociación colectiva se pueden regular gran cantidad de cuestiones en materia de tiempo de trabajo: jornada máxima, fijación de tiempos de descanso, incremento de las horas ordinarias de trabajo efectivo diario, distribución irregular de la jornada, planificación de vacaciones, definición de lo que es trabajo efectivo, etc.

Para concluir plantea que en los casos en los que la negociación colectiva no llega a regular el tiempo de trabajo debería intervenir la ley. Por otra parte, considera que deberían potenciarse los sistemas de solución autónoma de resolución de conflictos para resolver también los conflictos que afecten al tiempo de trabajo.

La tercera intervención de la mesa académica fue realizada por Dña. Teresa Marbán Pinilla, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social y Doctora en Derecho, cuya exposición versó sobre la trascendencia de la negociación colectiva en el registro de jornada y el control horario. La ponente destacó que el legislador sitúa la negociación colectiva en un lugar preminente, para que regule determinadas cuestiones del tiempo de trabajo y de los tiempos de descanso, ya que confía en la negociación colectiva para alcanzar la flexibilidad de la jornada de trabajo, que ha de guardar un equilibrio entre las necesidades productivas de las empresas y los derechos de los trabajadores.

El control del tiempo de trabajo ha sido una de las preocupaciones históricas del legislador por afectar a derechos como la seguridad y salud en el trabajo y al crédito salarial. No obstante, dicho control resultaba muy complicado para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con anterioridad a la existencia de la obligación legal del registro de jornada. Además, los trabajadores se encontraban con grandes dificultades para acreditar los excesos de jornada. Todas estas circunstancias motivaron la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que opta por la utilización del registro de jornada como instrumento de control horario, aunque este mecanismo ya se había introducido en normas anteriores en determinados supuestos (trabajadores a tiempo parcial, horas extraordinarias...).

El Real Decreto-ley 8/2019 modificó el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores para incluir un nuevo apartado 9 que obliga a las empresas a realizar un registro diario de la jornada ordinaria y extraordinaria. Cinco años han pasado desde la aprobación de la norma referida y el fraude en materia de prolongación de jornada sigue siendo elevado, posiblemente porque la sanción administrativa establecida en estos casos resulta más beneficiosa para las empresas que el cumplimiento de la norma.

Por otra parte, respecto de la remisión del Real Decreto-ley 8/2019 a la negociación colectiva en materia de jornada, señala que, desde la entrada en vigor de dicha norma, muchos son los convenios que contienen cláusulas en materia de registro de jornada.

En el ámbito sectorial, algunos convenios regulan la cuestión de forma tímida. Sin embargo, existen otros que no desarrollan el registro de jornada, pero sí desarrollan otros sistemas de control de presencia y de asistencia al centro de trabajo.

En relación con los convenios de ámbito empresarial, se pone el foco en aquellas empresas en las que su jornada de trabajo presenta especialidades, por ser su prestación de servicios en horario nocturno o fines de semana y todavía no cuentan con desarrollo convencional en materia de registro de jornada. En el sector bancario se encuentra alguna empresa que ha regulado mediante un acuerdo de empresa el registro de jornada, no obstante, hay muchas otras empresas del sector que siguen sin contar con dichos acuerdos o desarrollos convencionales sobre la materia.

Los incumplimientos en materia de registro de jornada tienen un impacto en los derechos de los trabajadores, al afectar: al derecho a la conciliación laboral y familiar, a la remuneración, a las bases de cotización, además de suponer una merma en los recursos del Sistema de Seguridad Social.

Para finalizar, la ponente realiza las siguientes propuestas de *lege ferenda* para evitar el fraude en materia de registro de jornada: establecimiento de una infracción muy grave o de un agravante por cada persona trabajadora afectada; posibilidad para las empresas de solicitar la asistencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; incluir, de conformidad con la Directiva 2019/1152, la obligación para los empleadores de informar de forma transparente sobre el registro de jornada

La segunda mesa redonda de la Jornada, estuvo moderada por Dña. María Nieves González García, Directora General de Trabajo, y en ella participaron los interlocutores sociales, quienes expusieron su visión sobre la distribución y reducción de la jornada.

En primer lugar, intervino Dña. Rosa Santos Fernández, Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, quien inicia su intervención explicando los motivos por los que no han secundado la propuesta del Ministerio de Trabajo sobre la reducción de la jornada de trabajo. Señala, en primer lugar, que las organizaciones empresariales están de acuerdo en reducir la jornada laboral mediante la negociación colectiva, pero no de hacerlo por vía legal. Alude al artículo 37 de la CE que inspira el modelo de relaciones laborales que existe hoy en nuestro

país, y que pretende impulsar la negociación colectiva. Este modelo se ha querido consolidar en el vigente Acuerdo para la Negociación para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), pactado con los sindicatos, y en el que las organizaciones empresariales han querido reflejar que el modelo de relaciones laborales más idóneo en el contexto actual tiene que ver con la auto gobernanza de las relaciones laborales a través de los convenios colectivos y de la solución extrajudicial de conflictos colectivos. Por otra parte, señala que una norma que proyecta una realidad sectorial homogénea considera que no es lo más adecuado en el contexto actual dada la complejidad del tiempo de trabajo.

A continuación, intervino D. Raúl Olmos Mata, adjunto a la Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO, quien recordó que la negociación colectiva ha venido haciendo reducciones de jornada pero no al ritmo necesario, ni al ritmo en que se han venido produciendo los incrementos de productividad globales o por sectores. El marco ideal para reducir la jornada es la negociación colectiva, sin embargo, esta cuestión presenta dificultades porque es complicado facilitar los elementos de compensación o contrapeso que son necesarios en toda negociación, por lo que opina que la reducción de jornada debe realizarse en el marco de la ley.

Con respecto al registro de jornada, señala que no ha sido suficiente su implantación ni en el papel adoptado por la negociación colectiva en esta materia. En España hay 419.000 personas que a la semana hacen horas extraordinarias que no se pagan, ni cotizan ni compensan. El registro de jornada es pues fundamental, debe ser sólo digital, garantizar la integridad y fiabilidad, ser interoperable y tratable y guardar todas las modificaciones que haya sufrido. Por último, aboga por modificar el régimen sancionador en lo que al registro de jornada se refiere y que exista una infracción por cada persona trabajadora.

La siguiente en intervenir fue Dña. Teresa Díaz de Terán López, Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME, quien señala que es importante dar a conocer el contexto en el que se pretende aplicar la reducción legal de la jornada, ya que frecuentemente se nos olvida que en la estructura productiva de nuestro país predomina la pequeña empresa.

La ponente reconoce que, a pesar de ciertos problemas estructurales, la visión de la economía española, a corto plazo, es positiva. No obstante, expone una serie de datos respecto de la situación de las pymes (reducción en el número de empresas, cifras de empleo, incrementos de costes laborales, aumento en los procedimientos concursales...), que ponen de manifiesto que las empresas de menor tamaño, están afrontando un escenario difícil y que el actual crecimiento de la economía presenta importantes desequilibrios.

Para concluir, señala que su organización no se opone a la reducción de jornada, sino que es contraria a que dicha reducción se realice por vía legal, porque se romperían los equilibrios necesarios por no existir las compensaciones o contrapesos que hay en los procesos de negociación.

El último ponente fue D. Fernando Luján de Frías, Vicesecretario de Política Sindical de UGT, quien resalta que todas las organizaciones presentes en la mesa están de

acuerdo en reducir la jornada pero existen discrepancias sobre cómo debe hacerse. Expone que en los 40 años transcurridos desde que se modificó el artículo 34 del ET, a través de la negociación colectiva se ha ido reduciendo la jornada en aquellos sectores o empresas en las que ha sido posible hacerlo, siendo la jornada media en convenio de 38,4 horas. No obstante, plantea qué debe hacerse en aquellos sectores en los que no ha sido posible llevar a cabo dicha reducción mediante la negociación colectiva, porque esta situación produce grandes desigualdades entre personas y territorios. Considera que es hora de que los poderes públicos ejerzan su responsabilidad a tenor de lo dispuesto en el artículo 40.2 de la CE y procedan a reducir la jornada por vía legal.

La Jornada fue clausurada por D. Jesús Cruz Villalón, Presidente de la CCNCC, quien agradeció a todos los presentes su asistencia.

## **2. FORO DE DEBATE SOBRE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El día 25 de septiembre se celebró el Foro de Debate de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), en el que se presentó el estudio publicado por la Comisión sobre las mejoras voluntarias de protección social en la negociación colectiva. El Foro fue inaugurado por Dña. Dña. María Nieves González García, Directora General de Trabajo, quien destacó la relevancia del estudio por ofrecer una lectura integral, completa y transversal de la negociación colectiva en materia de prestaciones sociales.

La presentación del Estudio contó con la presencia del director del grupo de investigación, D. Jaime Cabeza Pereiro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, así como con dos de las integrantes del equipo de investigación, Dña. Marta Fernández Prieto, Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, y Dña. María Belén Fernández Docampo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la misma Universidad.

En primer lugar, intervino Dña. Marta Fernández Prieto quien centró su exposición en cuestiones de carácter general sobre la articulación de los sistemas básico y complementario de la Seguridad Social. Destacó que, desde el inicio de la investigación, se consideró que era preciso analizar la protección social en la negociación colectiva, desde una perspectiva de la sostenibilidad y de la suficiencia del sistema de pensiones.

Seguidamente, se refirió al papel fundamental que tiene la negociación colectiva en el desarrollo del segundo pilar complementario profesional del sistema de pensiones, por su carácter consensuado, su dinamismo y su capacidad de adaptación. Aunque el ámbito subjetivo de la negociación colectiva es muy desigual, con mayor cobertura en esta materia en grandes empresas, su ámbito objetivo es más uniforme y suele coincidir con mejoras de la incapacidad temporal, protección de jubilación, muerte y supervivencia, etc. Por último, resaltó la intención del estudio de tratar de

enlazar su análisis con los objetivos del Pacto de Toledo, concretamente con su informe del año 2020.

A continuación, intervino D. Jaime Cabeza Pereiro, centrando su exposición en reguladora de los planes de pensiones de empleo, que pretende dar mayor relieve y centralidad al segundo pilar de la Seguridad Social basado en la existencia de una relación profesional de servicios en la que se apoya la generación de un sistema de protección social suplementario al básico derivado del sistema público contemplado por el artículo 41 de la CE. No obstante, el éxito de este segundo pilar depende en gran medida del desarrollo que se haga por parte de la negociación colectiva. Los objetivos de la ley 12/2022 son: la ampliación a través de la negociación colectiva de la población cubierta por los planes de pensiones con financiación compartida entre empresas y trabajadores; simplificación de los tramites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones por medio de herramientas digitales; facilitar mecanismos que favorezcan la movilidad de trabajadores entre empresas y sectores; establecimiento de nuevos incentivos fiscales para impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que potencien las aportaciones a estos planes profesionales por parte de las rentas medias y bajas.

Respecto del Plan de Empleo Simplificado, se ha establecido legalmente, que ha de ser promovido por un instrumento de carácter sectorial, en concreto mediante un acuerdo colectivo de este ámbito. Las empresas han de adherirse al acuerdo sectorial si así se dispone, por lo tanto, la adscripción de la empresa puede ser obligatoria o voluntaria. Por otra parte, no hay duda de que las empresas pueden también mejorar las aportaciones previstas en el plan sectorial.

Para finalizar, el ponente se refirió al Convenio General de la Construcción, que establece unas pautas muy importantes en la materia, como son la adhesión obligatoria de las empresas, salvo que dispongan de planes propios más favorables o el establecimiento de unas contribuciones básicas.

En último lugar, intervino Dña. Maria Belén Fernández Docampo, que dedicó su exposición a los cinco capítulos del estudio referidos a mejoras de las prestaciones en la negociación colectiva. El primero de ellos aborda las cláusulas en materia de prolongación de la vida laboral. Si bien el contexto normativo sobre esta cuestión pone de manifiesto sucesivas modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social, que pretenden incentivar la prolongación de la vida laboral de forma voluntaria, en lo que a la negociación colectiva se refiere, se observa escasa presencia en los convenios colectivos del envejecimiento activo y de todo lo relacionado con la prolongación de la vida laboral. Por el contrario, se observa una tendencia en los convenios colectivos a incentivar la jubilación anticipada.

En relación con el capítulo dedicado a la incapacidad temporal e incapacidad permanente, es frecuente en la negociación colectiva encontrar mejoras en esta materia, Como buena práctica de carácter general, citó el complemento del 100% de la prestación económica al margen de la contingencia causante, en aquellos casos en que la Seguridad Social no cubra ese porcentaje.

El tercer capítulo del estudio está relacionado con el anterior, ya que se dedica a la diferencia entre contingencias comunes y contingencias profesionales, aunque se analizan también otras prestaciones como son la muerte y supervivencia.

El cuarto capítulo está dedicado a las nuevas identidades sociales y de género, en lo que se refiere a las prestaciones por muerte y supervivencia, prestaciones familiares y otras ayudas, pudiendo comprobarse la escasez de previsiones convencionales al respecto.

El último capítulo es transversal, ya que analiza el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las mejoras de las prestaciones. Con respecto a la jubilación, la referencia al género es prácticamente inexistente.

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

el papel de la negociación colectiva en materia de planes de pensiones. Partió de la toma en consideración de la Ley 12/22, de 30 de junio,

### **3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE JULIO DE 2024 A 31 DE OCTUBRE 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 julio al 31 de octubre de 2024, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

**99018195012010 III convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (BOE de 3 de julio de 2024). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 2.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones y entidades patronales, de personal empleado y sindicales, así como a los Notarios/Notarias a título personal, en cualquier forma en que se organicen, y personas trabajadoras, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

**99011755012007 V Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE 9 de julio de 2024). Vigencia hasta 30 de junio de 2025.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano, Sociedades Anónimas Deportivas o entidades deportivas integrados en la Liga Asobal, así como los derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.

**99001945011981 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 17 de julio de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2024.**

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

1. El presente Convenio Colectivo Marco afecta a todos los establecimientos financieros de crédito, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros asociados de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito) o de AELR (Asociación Española de Leasing y Renting), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este convenio los bancos, las cajas de ahorro, las cooperativas de crédito y entidades que no suscriben este convenio y que no reúnan las condiciones antes referidas.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presenten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a), del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

4. Este convenio será, por tanto, el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**99004835011981 XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 26 de julio de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las Sociedades Cooperativas de Crédito, de una parte, y el personal que en ellas preste sus servicios, de otra.

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

**99001925011986 XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE de 26 de julio de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los centros de enseñanza privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Educación Infantil (integrada).
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obligatoria.
- d) Bachillerato.
- e) Formación Profesional del sistema educativo.

A los efectos de este convenio se entiende por empresa educativa integrada, aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan primer ciclo y/o segundo ciclo de Educación Infantil, para que estén afectadas por este convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

**99002385011981 IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024). Vigencia 31 de diciembre de 2026**

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado Español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona. El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y el personal incluido en su ámbito funcional y personal.

**99014585012004 VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026**

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que se dedican principalmente a la mediación inmobiliaria.

El presente convenio colectivo partiendo de las diversas fórmulas de actuación en el sector inmobiliario regula las condiciones mínimas de trabajo aplicables al personal por cuenta ajena de las empresas que se dedican principalmente a la gestión y mediación inmobiliaria.

A estos efectos se entiende por actividad de mediación inmobiliaria aquella que consiste en realizar o desarrollar una actividad remunerada con el fin de poner en relación a dos o más futuros contratantes interesados en la realización de determinada operación inmobiliaria, promoviendo o facilitando su aproximación y, en su caso, la celebración del contrato.

El ámbito territorial de este convenio abarca todo el estado español para las empresas radicadas en el mismo y el personal incluidos en su ámbito funcional y personal.

**99010955011997 Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 22 de octubre de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de:

Peluquerías.  
Barberías.  
Institutos de belleza y gabinetes de estética.  
Salones de manicura, pedicura y depilación.

Asimismo, queda comprendido en este convenio el personal que preste funciones características de estas actividades en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otros convenios colectivos que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen.

**99010035011996 Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 25 de octubre de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2028.**

Artículo 6. Ámbito funcional.

El presente convenio general establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza pública viaria, playas, aguas litorales, aguas interiores, ríos y cauces fluviales, limpieza de zonas terrestres de los puertos y aeropuertos, riegos, recogida ya sea selectiva –envases, vidrio, papel, cartón, biorresiduo o cualquier otra fracción, etcétera–, o no, limpieza y conservación de alcantarillado, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos sólidos urbanos de todo tipo, naturaleza y clase y/o asimilables y/o sus subproductos, incluidos los residuos hospitalarios, limpieza y mantenimiento de los sistemas de contenerización de los mismos y las actividades propias de puntos limpios, vertederos, incluyendo su sellado y mantenimiento posterior y las que se efectúan para la eliminación, por cualquier método, de dichos residuos y/o subproductos, así como su recepción, transformación y/o valorización, en todas y cada una de las actividades del ciclo integral de la misma, así como de los subproductos, siempre que guarden relación directa con las empresas contratistas de los servicios adjudicados por las administraciones públicas y/o entidades que actúen como poder adjudicador, y actividades complementarias y afines al saneamiento público dependientes tanto de empresas privadas como de entidades públicas, respecto de quienes no tengan la consideración de funcionarios.

No desaparecerá el carácter de relación directa cuando las administraciones concierten la gestión de los servicios a través de sociedades o entidades interpuestas dependientes de ésta, así como cuando se realicen los servicios mediante la adjudicación por entidad que tenga encomendada la gestión de los servicios por cualquier tipo de sistema colaborativo o cualquier otro. El presente convenio colectivo será de aplicación con independencia del origen y tipología

de los procedimientos y medios utilizados en la realización de los servicios y actividades relacionadas.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las entidades titulares de los servicios. La inclusión requerirá del dictamen previo de la comisión paritaria de este convenio.

**99007605011992 Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 29 de octubre de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 5. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas que desarrollen las actividades de desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada, encaminadas a la gestión de organismos nocivos, con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

#### 4. SENTENCIAS

**STS de 26 junio de 2024, Rec. 162/2022, ECLI: ES:TS:2024:3804**

Recurso de casación interpuesto por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) contra la sentencia nº 38/2022 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos nº 6/2022, de 14 de marzo, seguidos a instancia de la Coordinadora Estatal del Handling Aéreo (CESHA) contra dicha recurrente.

En la referida sentencia, la Audiencia Nacional declara la nulidad de los artículos 21 y 28 del Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos en los que se excluía de la percepción de los denominados “pluses de fijo a tiempo parcial” a los trabajadores con contrato temporal a tiempo parcial o fijo discontinuo.

La Audiencia entiende que la exclusión de los dos colectivos reseñados vulnera los artículos 15.6, 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 14 de la constitución española y la Directiva 1999/70, y es contraria al principio de igualdad ya que el criterio utilizado para establecer esta diferenciación se asienta en el tipo de contrato, y lo que retribuye el plus son las variaciones de jornada y horario, a las cuales también se someten los trabajadores excluidos de su abono.

Por lo tanto, considera que el tipo de contrato no es un motivo razonable, objetivo, equitativo y proporcionado para establecer esta diferencia retributiva, pues con ello se incumple con la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial que establece el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.



La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, atendiendo a abundantísima doctrina sobre igualdad retributiva y no discriminación del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la propia Sala, igualmente, entiende que no existe justificación objetiva y razonable para la diferenciación por el tipo de contrato para la percepción del plus y que dicha diferenciación conculca las numerosas y relevantes normas que proscriben esas diferencias.

Por todo lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, de 14 de marzo, en autos nº 6/2022.

**STS de 11 de septiembre de 2024, rec. 259/2022, ECLI:ES:TS:2024:4480**

Recursos de casación formulados por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CC.OO.) y la Federación de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT Castilla -La Mancha (UGT) contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 21 de julio de 2022, dictada en el proceso de impugnación de Convenios 47/2019. Dicha sentencia estimó la demanda formulada por la Asociación de agencias de empleo y empresas de trabajo temporal (ASEMPLEO), mediante la que solicitaba se declarase la nulidad de determinados incisos del artículo 15 del Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Toledo. Concretamente la sentencia declara la nulidad de los párrafos del artículo indicado que impiden a las empresas adjudicatarias de servicios de administración o cualquier organismo público que puedan utilizar Empresas de Trabajo Temporal para resolver sus necesidades laborales en relación con el servicio adjudicado; y, también, la del inciso que limita la utilización de contratos de puesta a disposición a través de ETTs en supuestos excepcionales al tiempo máximo de una semana.

La aprobación de la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, implicó la necesidad de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal (LETT), lo que se llevó a cabo, primeramente, a través del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; y, seguidamente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En ese sentido interesa destacar que, por lo que a los presentes efectos interesa, se modificaron los artículos 8.b) y 11 LETT y se introdujo una disposición adicional segunda, sobre trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo y se incorporó una nueva disposición adicional cuarta, en la que se establece: "A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y

a evitar posibles abusos. (...) Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos".

El hilo argumental de los recursos presentados señala que la redacción del artículo 15 del Convenio Colectivo que nos ocupa es plenamente ajustada a derecho ya que se adecua al precepto legal (DA 4ª LETT) que permite restricciones o prohibiciones cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos. Sin embargo, el Convenio Colectivo impugnado no explicita ni una sola razón que justifique la prohibición y restricción que establece, a diferencia del instrumento convencional contemplado en la STJUE de 17 de marzo de 2015 (Asunto C-533/13) a que alude el recurso de CC.OO. No se han acreditado la concurrencia de circunstancias - ligadas a las finalidades de la Directiva traspuesta en la D.A. 4ª LETT- que puedan amparar unas prohibiciones y limitaciones que, claramente, resultan ser contra legem ya que contrarían la letra y el espíritu de las indicadas normas.

Otra razón argumental que esgrimen los recurrentes se refiere a que las restricciones y limitaciones impuestas se han llevado a cabo, mediante la negociación colectiva, cuyo resultado -el convenio- tiene fuerza vinculante según el artículo 37 CE y cuyo cumplimiento resultaría obligado tal como se desprende de los artículos 82 y 85 ET. Olvidan los recursos que la autonomía colectiva como fuente reguladora de normas cogentes está sujeta y subordinada a la ley, como se desprende -sin dificultad técnica alguna- de los artículos que invocan los recursos. Así el artículo 37.1 establece que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral, así como la fuera vinculante de los convenios, que -de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 ET- actúan dentro del respeto a la ley. Como ya advirtió nuestra STS 288/2022, de coagentes 31 de marzo (Rec. 59/2020) es irrelevante que lo impugnado sea producto de la autonomía colectiva porque el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación.

Es más, aunque la negociación colectiva pudiera limitar o prohibir la contratación con las ETT, en el marco del art. 85 del ET, al que se refiere la sentencia recurrida y desde los argumentos que ofrece, sería preciso acreditar razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por dichas empresas o que con ello se garantiza el buen funcionamiento del mercado de trabajo o se evita posibles abusos, nada de lo cual parece acontecer con la previsión que aquí se impugna.

Tampoco impide apreciar la existencia de lesividad porque la Autoridad Laboral no haya actuado frente a los convenios colectivos que, como el presente, hayan podido contemplar cláusulas de exclusión como la que aquí se valora ya que ello no impide a los terceros actuar y acudir a la vía judicial y en

vía judicial dejar constancia de la lesividad que justifica la pretensión. Como tampoco el que existan debates en la negociación colectiva que afecten al referido tema ya que tampoco ello obstaculiza la impugnación judicial que se permite por la LRJS.

Por lo expuesto, la Sala desestima los recursos de casación interpuestos y confirma y declara la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, de fecha 21 de julio de 2022, recaída en su procedimiento de impugnación de convenio colectivo, autos número 4/2019.

**STS de 25 de septiembre de 2024, Rec. 938/2023, ECLI: ES:TS:2024:4571**

Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por mercantil Ricoh España SLU, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6468/2022, de 2 de diciembre, en recurso de suplicación 3904/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social número Tres de Tarragona 252/2021, de 3 de septiembre, recaída en autos 256/2021, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> ... contra las mercantiles Ricoh España SLU y Canon España SAU y contra el Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC) y contra la Universitat Roviri i Virgili (URV).

El debate litigioso radica en determinar si se produjo una sucesión empresarial entre la antigua adjudicataria del servicio de reprografía de la Universitat Roviri i Virgili (en adelante URV): la empresa Canon España SAU (en adelante Canon) y la nueva adjudicataria: la mercantil Ricoh España SLU (en adelante Ricoh).

En este pleito concurren las siguientes circunstancias:

a) El art. 14.3 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020, disponía:

"La empresa vinculada por este Convenio, que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de su personal [ ]".

b) El pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación conjunta del servicio de impresión de la URV, incluidos copiado y digitalización y de explotación y gestión de centros de reprografía, establecía:

"De acuerdo con el convenio colectivo aplicable [ ] el contratista deberá subrogarles como ocupados en relación al personal del actual prestatario adscrito al servicio".

c) En fecha 12 de febrero de 2021 la empresa Canon comunicó a la actora que las actividades de reprografía de la URV se habían traspasado de Canon a Ricoh, por lo que, con efectos del 1 de marzo de 2021, pasaría a integrarse en la plantilla de Ricoh.

d) Canon remitió a Ricoh los contratos y demás documentación relativa a estos seis trabajadores del servicio de reprografía de la URV.

e) El día 1 de marzo de 2021 Ricoh suscribió seis contratos de trabajo ex novo (de nuevo) con cada uno de los seis trabajadores que prestaban servicios en reprografía. Esa

empresa cursó el alta a esos seis trabajadores con una antigüedad del 1 de marzo de 2021.

f) Para la prestación del servicio de reprografía y digitalización que realiza Ricoh para la URV son necesarios medios, materiales y equipos. La empresa Ricoh utiliza su propio material.

D<sup>a</sup> ... que trabajaba en el servicio de reprografía, formuló demanda de despido. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social declaró la improcedencia del despido, condenó a Canon y absolvió a Ricoh.

D<sup>a</sup> ...y Canon interpusieron sendos recursos de suplicación. La sentencia del TSJ de Cataluña 6468/2022, de 2 de diciembre (recurso 3904/2022) desestimó el recurso de la trabajadora y estimó el de Canon, absolviendo a esta empresa.

El TSJ argumenta que, si bien en este caso no existe una transmisión de medios materiales de la empresa entrante a la saliente, ni tampoco la actividad de reprografía es una actividad intensiva en mano de obra, sin embargo, sí que existe una transmisión de infraestructura productiva: los locales y suministro de energía y redes que pone a disposición la contratista y que los adjudicatarios abonan. Además, las actividades ejercidas por la saliente y la entrante son prácticamente idénticas en la unidad de negocio: los servicios de reprografía de la URV y los seis trabajadores que figuran en el pliego de condiciones fueron contratados por Ricoh.

La Sala de Suplicación considera que se aplica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, en cuyo art. 13.3 establece que la empresa que de hecho continúe el negocio de otra se hará cargo de su personal, entendiéndolo la reprografía como actividad autónoma. El TSJ argumenta que ese precepto contiene una cláusula de subrogación convencional, en cuya virtud la continuación de hecho del negocio supone el mantenimiento de las relaciones laborales.

Además, la sentencia recurrida considera que concurre una sucesión de empresas del art. 44 del ET porque continuaron las relaciones laborales asignadas a la contrata sin solución de continuidad. Tampoco consta que Ricoh contratara o asignara a otros trabajadores a la contrata.

De todo ello deduce el TSJ que se ha producido el traspaso de un conjunto organizado de seis personas, elementos, infraestructura de locales y suministros, que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objeto propio (reprografía).

Ricoh formuló recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 13 del Convenio colectivo de Artes Gráficas en relación con el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Niega que se produjera una sucesión empresarial entre Canon y Ricoh.

La parte actora y Canon presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que niegan que concorra el requisito de contradicción y, en cuanto al fondo, consideran que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida.

No se aplica el art. 44 del ET cuando se produce la mera sucesión en la ejecución de una actividad económica porque



"una entidad empresarial no puede reducirse a la actividad de que se ocupa y por ello el mero cambio en el titular de la actividad no determina la aplicación de la normativa sobre transmisión de empresa, en tanto la operación no vaya acompañada de una cesión -entre ambos empresarios- de elementos significativos del activo material o inmaterial. Porque -y este es el caso- en las contrataciones sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el art. 44 ET" [sentencia del TS 983/2017, de 12 diciembre (rcud 668/2016) y las citadas en ella].

Este Tribunal sostiene que "en la sucesión de contrataciones o concesiones administrativas para la prestación de servicios públicos sólo se produce subrogación empresarial si se transmite la unidad productiva [ ] ni la contrata ni la concesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del art. 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación", de forma que en general no se trata de una sucesión de empresas regulado en dicho precepto sino que la sucesión de empresas contratistas de servicios, al carecer la sucesión de un soporte patrimonial, por lo que no tiene más alcance que el establecido en las correspondientes normas sectoriales" [sentencia del TS 210/2018, de 27 febrero (rcud 724/2016)].

La sucesión convencional opera cuando la autonomía colectiva establece la continuidad de la relación laboral pese al cambio de la empresa, normalmente en los sectores en los que existe una importante rotación en la prestación de servicios, con una finalidad tuitiva de los trabajadores.

El cambio en la adjudicataria del servicio de reprografía de la citada Universidad supone que la nueva empresa contratista va a continuar el negocio de la antigua adjudicataria, que consiste en el servicio de reprografía que la URV necesita para poder cumplir sus fines docentes e investigadores. Por consiguiente, aunque la nueva contratista utilice su propio material para la prestación del servicio de reprografía, se produjo una sucesión convencional que obliga a que la nueva adjudicataria se subrogue en las relaciones laborales de los seis trabajadores que prestaban ese servicio para la antigua contratista: la norma colectiva obligaba a Ricoh a subrogarse en el contrato de trabajo de la actora.

Los citados argumentos llevan a la Sala a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ricoh España SLU y a confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6468/2022, de 2 de diciembre (recurso 3904/2022).

#### **STJUE de 4 octubre de 2024, asunto. n.º C-314/23**

Cuestión prejudicial presentada por la Audiencia Nacional que tiene por objeto la interpretación de los artículos 2.1. e), 4 y 14.1.c) la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En el origen del litigio está el hecho de que artículo 93 del convenio de los tripulantes de cabina de pasajeros y el artículo 16.19 del convenio de los pilotos regulan las dietas para los gastos que deben afrontar dichos colectivos durante sus desplazamientos, siendo las de los de los tripulantes de cabina de una cuantía inferior.

El 8 de noviembre de 2022, el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) interpuso ante la Audiencia Nacional, órgano jurisdiccional remitente, una demanda en la que solicitaba la anulación del artículo 93 del convenio de los tripulantes de cabina de pasajeros por introducir en las condiciones de trabajo una discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida por el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54.

La Audiencia Nacional plantea la cuestión prejudicial indicando que las dietas contempladas en el convenio de los tripulantes de cabina de pasajeros son de una cuantía sensiblemente inferior a las que se fijan en el convenio de los pilotos, así como que de diversos estudios resulta que el 94 % de los tripulantes de cabina de pasajeros son de sexo femenino, mientras que el 93,71 % de los pilotos son de sexo masculino. Por último, afirma que las dietas no pueden considerarse salario, ni conforme a la legislación laboral española, en atención a lo que dispone el artículo 26, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, que las excluye expresamente de este concepto, ni conforme al Derecho de la Unión.

El Tribunal Superior de Justicia Europeo resuelve que los artículos 2, apartado 1, letra e), y 4 de la Directiva 2006/54/CE, deben interpretarse en el siguiente sentido:

-Las dietas como las controvertidas en el litigio principal que indemnizan a tanto alzado determinados gastos que los trabajadores afrontan en razón de sus desplazamientos profesionales, si bien es cierto que no se abonan como contrapartida de una prestación de trabajo, no lo es menos que constituyen una gratificación abonada por el empresario a los trabajadores de que se trata en razón de su relación de trabajo y que se encuadran en el concepto de «retribución», definido en el artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva 2006/54.

-La diferencia de trato en la retribución de los trabajadores en cuestión en el litigio principal solo podría constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida por esta disposición, si tal retribución se abonara para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor. A este respecto, para apreciar si los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo del mismo valor, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales. Es evidente que los tripulantes de cabina de pasajeros y los pilotos no desempeñan el mismo trabajo. Por añadidura, habida cuenta de la formación necesaria para ejercer la profesión de piloto y de la responsabilidad que conlleva, no cabe considerar que el trabajo de estos últimos tenga el mismo valor que el de los tripulantes de cabina de pasajeros. Dadas estas circunstancias, la diferencia de trato indirecta que se ha mencionado no puede calificarse de discriminación indirecta por razón de sexo a los efectos de la Directiva 2006/54.

## 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 30 de noviembre de 2024. Según estos datos, los **convenios firmados** este año son 919, que afectan a 2.197.589 trabajadores y cuyos efectos económicos pueden producirse en este mismo ejercicio, en años anteriores o posteriores. Su duración media es de 3,2 años.

En cuanto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2024**, el número de convenios colectivos se sitúa en 3.556, que afectan a 1.218.266 empresas y a 10.267.554 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en el año actual.

El aumento salarial pactado inicial en 2024 fue el 3,05% (3,67% en 2023). Las cláusulas de garantía salarial cubren a un tercio de los trabajadores con convenio (33,1%).

Según el ámbito funcional, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue inferior al pactado en los de ámbito supraempresarial: 2,80%, frente a 3,07%. La cobertura de cláusulas de garantía salarial fue ligeramente menor en los convenios empresariales que en los de ámbito superior (31,9% y 33,2% de los trabajadores, respectivamente).

Acerca de la *jornada* pactada, se situó en 1.756,1 horas, 6,1 horas mayor que la acordada en 2023. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.709,3 horas en los convenios de empresa (10,9 joras más que en el ejercicio anterior) y de 1.759,1 horas en los supraempresariales (5,7 horas por encima de la jornada de 2023).

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-noviembre de 2024 fueron 537 y afectaron a 20.308 trabajadores, ambas cifras inferiores a las del mismo período de 2023.

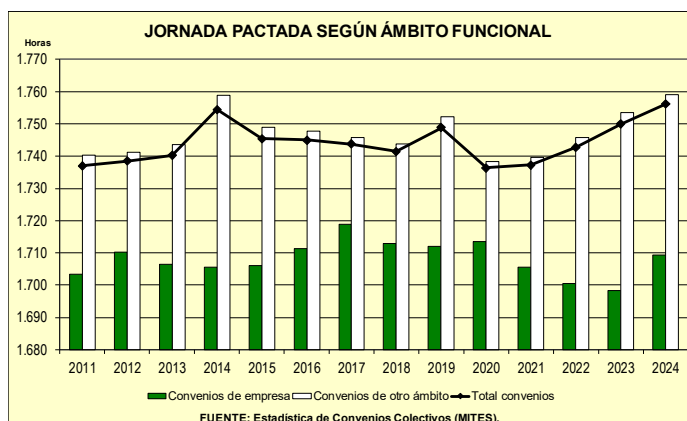
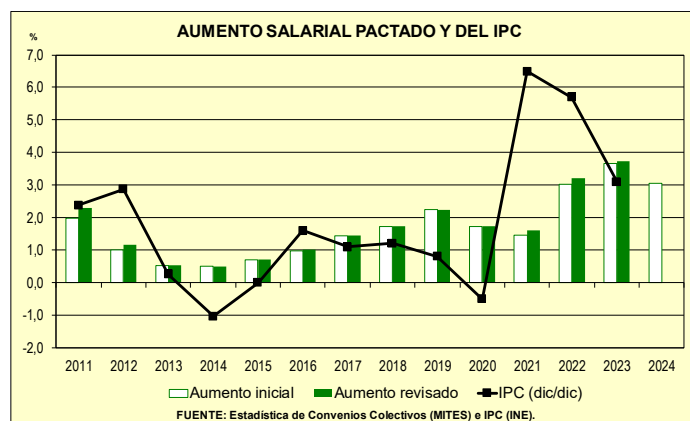
La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 98%) y son acordadas en el período de consultas (el 88,5%).

Respecto al contenido de las inaplicaciones, en el 42,8% 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-noviembre de 2024		
	INAPLICACIONES	
	Número	Porcentaje
<b>TOTAL</b>	<b>537</b>	<b>100,0</b>
Cuantía salarial	230	42,8
Sistema de remuneración	51	9,5
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	46	8,6
Horario y distribución del tiempo de trabajo	39	7,3
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	35	6,5
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	29	5,4
Jornada de trabajo	20	3,7
Resto casos	87	16,2
FUENTE: Estadística de convenios colectivos.		

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 de 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 datos de los convenios y los trabajadores del período 2020-2022 (algunos afectados por la pandemia), 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>2020</b>	4.915	88	1.834	136	2.857
<b>2021</b>	4.727	82	1.826	135	2.684
<b>2022</b>	5.045	85	1.951	135	2.874
<b>2023P</b>	4.441	65	1.773	112	2.491
<b>2024 P</b>	3.556	60	1.383	91	2.022
<b>Trabajadores (miles)</b>					
<b>2020</b>	10.700,8	564,2	2.781,2	772,5	6.582,8
<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>2023P</b>	12.106,0	452,7	2.710,6	902,9	8.039,8
<b>2024 P</b>	10.267,6	434,5	1.959,9	872,8	7.000,4
FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de noviembre de 2024. P=Provisional.					





**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><u>Oficina de Atención Virtual Laboral</u></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 <a href="#">Ley 5/2008</a>, 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

20/12/2024



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