

## 1. LA REGULACIÓN SOBRE VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y SU JURISPRUDENCIA

La regulación de la vigencia del convenio colectivo, especialmente durante los periodos de ultraactividad y de prórroga automática, resulta especialmente delicada y su régimen jurídico requiere ser clarificado. La regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores, aunque marca importantes reglas al efecto, no resulta del todo completa, por cuanto que en algunos importantes aspectos se remite a lo que se pueda establecer a través de los correspondientes convenios colectivos, al mismo tiempo que en algunos aspectos tales reglas son imprecisas o insuficientes. De ahí, la importancia de tener presente cuáles han venido siendo los criterios jurisprudenciales que se han dictado en los últimos tiempos, que en algunos casos han aportado una importante seguridad jurídica en orden a la aplicación de las previsiones legales, aunque también en otros casos no dejan de provocar problemas en el desenvolvimiento de los procesos negociales y de aplicación de los convenios colectivos vigentes. Sin poder proceder a un análisis en toda su complejidad de la materia, merece cuando menos efectuar una presentación básica de la regulación legal, del margen de desarrollo de la misma por parte de la negociación colectiva, de las sentencias del Tribunal Supremo sobre el particular, incluso de los aspectos pendientes de resolver.

El punto de partida es que la duración de los convenios colectivos se remite para que lo determinen los propios convenios colectivos con plena libertad (art. 85.3 b ET), contemplando incluso la posibilidad de que se pacten periodos de vigencia diferentes para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de cada convenio colectivo (art. 86.1 ET). No obstante, para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, la duración de las condiciones económicas estará condicionada a la vigencia temporal de las normas presupuestarias que establecen sus topos de incrementos retributivo.

De este modo, legalmente no se establece ni una duración máxima ni una duración mínima del convenio colectivo, sin que la jurisprudencia haya clarificado el debate doctrinal acerca de si es posible o no pactar una duración indefinida o muy extensa en su vigencia. Se admite incluso que los negociadores establezcan la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo (art. 90.4 ET), lo que se ha interpretado en el sentido de que se pacte que el convenio tenga una vigencia retroactiva (STS 11 de mayo de 1992, rec. 1918/1991, ECLI:ES:TS:1992:3713). Se ha interpretado que la retroactividad de los efectos retributivos se extiende incluso a los trabajadores que extinguieron su contrato de trabajo con anterioridad a la firma del convenio durante ese periodo de retroactividad (STS 6 de octubre de 2003, rec. 1491/2003, ECLI:ES:TS:2003:6022). No obstante, esta

retroactividad en ocasiones resultará materialmente imposible o contraria a principios generales del ordenamiento jurídico; por ejemplo, el convenio posterior puede contener condiciones económicas menos favorables para el trabajador que el convenio precedente, pero el nuevo convenio no puede establecer efectos económicos retroactivos privando al trabajador de unos derechos económicos devengados y consolidados que, aun cuando no le hayan sido satisfechos, tiene derecho a los mismos pues pertenecen a su patrimonio (SSTS 21 de febrero de 2019, rec. 643/2017, ECLI:ES:TS:2019:689; 29 de noviembre de 2018, rec. 938/2017, ECLI:ES:TS:2018:4440). Con carácter general conviene recordar que constitucionalmente se prohíbe la retroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales (art. 9.3 CE). Cuando se trata de la renegociación de un ámbito convencional ya existente, el convenio que sucede a uno anterior en el momento de su entrada en vigor deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan (art. 86.5 ET). En particular, la regulación de los beneficios sociales existente en el convenio precedente puede sustituirse por la establecida por el nuevo convenio colectivo (STS 11 de abril de 2024, rec. 95/2022, ECLI:ES:TS:2024:2983).

En cuanto a la regulación contenida legalmente y la sucesiva actuación por parte de los convenios colectivos, muchas de las reglas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre el particular tienen el carácter de subsidiarias, primando lo que se pacte en convenio colectivo (efecto ultraactivo de la denuncia y de la prórroga sin denuncia, por ejemplo). No obstante, la jurisprudencia entiende que las reglas relativas a la legitimación subjetiva para denunciar un convenio colectivo constituyen materia de derecho necesario, que no puede ser alterada por los convenios colectivos (STS 2 de diciembre de 2016, rec. 14/2016, ECLI:ES:TS:2016:5619).

A tenor de lo anterior, esta misma jurisprudencia ha interpretado que se encuentran legitimados para denunciar un convenio colectivo quienes ostenten de legitimación inicial para negociar un convenio colectivo, es decir, aquellos sujetos que tengan legalmente reconocido el derecho a formar parte de la comisión negociadora con voz y voto. Eso sí, cuando la denuncia va acompañada de la promoción de la renegociación del convenio colectivo se exige que para dicha promoción que se ostente la legitimación plena negocial, es decir, que los promotores alcancen la mayoría absoluta de la comisión negociadora (STS 2 de diciembre de 2016, rec. 14/2016, ECLI:ES:TS:2016:5619). Eso sí, nada impide que un convenio colectivo en cualquier momento durante su vigencia, aunque no haya sido denunciado, pueda ser modificado por acuerdo entre las partes (SSTS 7 de

diciembre de 2006, rec. 122/2005, ECLI:ES:TS:2006:7923; 15 de septiembre de 2010, rec. 18/2010, ECLI:ES:TS:4893).

La anterior diferenciación entre simple denuncia y denuncia con promoción de renegociación obliga a determinar los efectos que se producen en cada caso. Por ejemplo, es claro que no procede la constitución de la nueva comisión negociadora con la simple denuncia y, por tanto, el deber de negociar sólo se produce en el caso de la denuncia con promoción de renegociación (art. 89.1 ET). Del mismo modo, las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio sólo decaen durante las negociaciones para la renovación del convenio (art. 86.3 p. 2 ET), por tanto, sólo a partir de una denuncia con promoción de renegociación. Lo que no cabría es, a la inversa, pactar que se mantienen las cláusulas de paz a partir de la denuncia e inicio de la renegociación, pues ello sería contrario al derecho constitucional de huelga (STC 11/1981, de 8 de abril).

Menos claro es el efecto ultraactivo del convenio colectivo denunciado y vencido, porque en sede teórica ello habría que entender que es algo derivado de cualquier tipo de denuncia; sin embargo literalmente la ley establece el efecto ultraactivo durante las negociaciones para la renovación de un convenio (art. 86.3 p. 2 ET), por tanto, una denuncia simple sin inicio del proceso de renegociación no provoca la ultraactividad; dicho de otro modo, cabe interpretar que la simple denuncia sin promoción de nueva negociación no provoca el efecto ultraactivo, sino que el convenio se encuentra en fase de vigencia ordinaria, asimilada a la prórroga. Con todo ello, cabría decir que la simple denuncia en la práctica no produce efecto práctico alguno, siempre que no venga acompañado de la promoción de la renegociación por quien tiene legitimación plena.

Por otro lado, también es posible que una de las partes proceda a la denuncia del convenio con voluntad de cerrar una determinada unidad negociada y, por tanto, como una manifestación diferenciada de los supuestos precedentes. Se trata de aquellos casos en los que se desea que en ese ámbito pase a resultar de aplicación un convenio colectivo de ámbito distinto, de ordinario de ámbito más amplio. Eso sí, en ningún caso una denuncia realizada con esa voluntad puede producir el cierre de una determinada unidad negociada. Se viene entendiendo que el cierre de una unidad negociada requiere del mutuo acuerdo de las dos representaciones, la de los trabajadores y la de los empresarios. Por tanto, una denuncia de estas características tan sólo tendrá el valor de comunicación a la otra parte de la voluntad de cerrar dicha unidad negociada, que tan sólo se producirá cuando ello sea aceptado por la parte receptora de la denuncia. A estos efectos, ha de considerarse que denuncia y aceptación, por tanto, mutuo acuerdo de cierre de una unidad negociada requerirá de la representatividad equivalente a la legitimación plena: representación mayoritaria de ambas partes a favor del cierre de la unidad negociada.

Legalmente no se establece el momento en el que se debe producir la denuncia del convenio, limitándose la norma tan sólo a exigir que exista un preaviso, pues se requiere como contenido mínimo de todo convenio que en el mismo conste un “plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su

vigencia” (art. 85.3 d ET). Queda a la libertad de los negociadores establecer un plazo más o menos amplio de denuncia. Eso sí, esa libertad de modular el plazo no puede entenderse absoluta, pues debe valorarse en atención a la finalidad y efectos de la denuncia. En concreto, si como efecto derivado natural de la denuncia está el inicio de la renegociación del convenio, no tendría sentido establecer un plazo largo de preaviso, pues se entiende que dicha renegociación debe arrancar en los momentos finales de la vigencia ordinaria del correspondiente convenio, incluso iniciada ya la fase de ultraactividad del convenio colectivo.

La denuncia se debe producir de manera expresa, sin que sea admisible legalmente que la denuncia se realice de modo tácito; eso sí, la denuncia expresa, sin remisión de copia a efectos de registro a la autoridad laboral (art. 89.1 ET), no afecta a su validez (STS 30 de septiembre de 2013, rec. 97/2012, ECLI:ES:TS:2013:5155).

En todo caso, conviene tener presente que la preferencia aplicativa del convenio colectivo respecto del posterior en el tiempo, por no afectación durante su vigencia (art. 84.1 ET), decae a partir de la fase de ultraactividad convencional (SSTS 8 de enero de 2020, rec. 129/2018, ECLI:ES:TS:2020:41, 5 de octubre de 2021, rec. 4815/2018, ECLI:ES:TS:2021:3749). Aunque no se expresa el criterio jurisprudencial con claridad, pues lo único que se declara es que no rige la preferencia aplicativa del anterior en el tiempo, se viene a dar a entender que, ante la concurrencia entre dos convenios colectivos, uno en situación de ultraactividad y otro en situación de vigencia ordinaria, se aplica preferentemente el segundo frente al primero. Falta por dilucidar jurisprudencialmente que regla de preferencia aplicativa se aplicaría cuando ambos convenios colectivos se encuentren en situación de ultraactividad.

Eso sí, conviene indicar que jurisprudencialmente no se ha aclarado si la simple denuncia sin promoción de la renegociación provoca también o no esa pérdida de preferencia aplicativa. Lo que sí ha aclarado la jurisprudencia es que esa preferencia aplicativa, por no afectación durante su vigencia, se mantiene cuando el convenio colectivo se prorroga automáticamente, al no haberse producido denuncia alguna (STS 27 de enero de 2022, rec. 33/2020, ECLI:ES:TS:2022:300). Del mismo modo, ha de entenderse que el resto de las reglas sobre concurrencia convencional sí se aplican al período de ultraactividad: preferencia del convenio empresarial frente al sectorial, preferencia de los convenios autonómicos y provinciales respecto de los estatales.

En ese terreno también de la concurrencia entre convenios colectivos, la jurisprudencia viene a establecer la preferencia aplicativa de los convenios colectivos estatutarios respecto de los extraestatutarios, si bien en los mismos términos ha interpretado que dicha preferencia no rige cuando el convenio colectivo estatutario se encuentra en situación de ultraactividad. En esas situaciones se interpreta que puede aplicarse el extraestatutario cuando el estatutario haya perdido su vigencia inicial pactada o prorrogada y se encuentre en situación de ultraactividad, siempre que las condiciones del convenio extraestatutario apreciadas en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para el trabajador (art. 3.3. ET) (STS 30

noviembre 1998, rec. 68/1998, ECLI:ES:TS:1998:7163).

El Tribunal Supremo ha concretado otras reglas relativa a la ultraactividad del convenio colectivo, entre las que cabe destacar las siguientes.

Las reglas de ultraactividad se aplican exclusivamente a los convenios estatutarios, de modo que finalizada la vigencia pactada de un convenio extraestatutario no procede el mantenimiento de condiciones, ni existe condición más beneficiosa (SSTS 29 de marzo de 2023, rec. 2576/2019, ECLI:ES:TS:2023:1424; 29 de marzo de 2016, rec. 127/2015, ECLI:ES:TS:2016:1824; 25 enero 1999, rec. 1584/1998, ECLI:ES:TS:1999:291; 17 abril 2000, rec. 1833/1999, ECLI:ES:TS:2000:3273; 29 de marzo de 2016, rec. 127/2015, ECLI:ES:TS:2016:1824).

En caso de subrogación contractual por transmisión de empresa (art. 44 ET), se sigue aplicando el convenio que se aplicaba previamente a la subrogación también durante el período de ultraactividad (STS 28 de abril de 2021, rec. 169/2019, ECLI:ES:TS:2021:1665).

El procedimiento de inaplicación del convenio colectivo, conocido coloquialmente denominado como descuelgue convencional (art. 82.3 ET), es posible aplicarlo y extenderlo respecto del período de ultraactividad (STS 23 de diciembre de 2015, rec. 28/2015, ECLI:ES:TS:2015:5763).

Por lo demás, la ultraactividad lo que garantiza es el derecho por parte de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo de la retribución contemplada en el mismo. Eso sí, en sentido contrario, lo que se produce es un a modo de congelación salarial, en el sentido de que no provoca incremento retributivo alguno durante el período de ultraactividad. Por tal motivo, la práctica extendida es que el nuevo convenio colectivo, que sustituye al que se encuentra en fase de ultraactividad, contemple que la retribución pactada en este se abone con efectos retroactivos a partir de la fecha de conclusión de la vigencia ordinaria del convenio colectivo precedente; eso sí, para que se produzca dicho efecto retroactivo es preciso que así se pacte expresamente. Desde el punto de vista jurisprudencial lo más significativo es que se ha aclarado que tal regla de congelación salarial respecto del período de ultraactividad no rige necesariamente cuando no se ha denunciado el convenio y se ha producido la prórroga automática por años sucesivos del convenio colectivo; en concreto, lo que se ha fallado es que la aplicación de las cláusulas de incremento retributivo pactadas para años sucesivos se extiende o no a los años de prórroga automática del convenio colectivo en función de la concreta redacción que tenga la correspondiente cláusula convencional (STS 28 enero de 2025, rec. 36/2023, ECLI:ES:TS:2025:311).

Por último, la reforma laboral de 2021, aparte de recuperar la ultraactividad indefinida como regla subsidiaria como efecto de la denuncia convencional, establece que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales para solventar de manera efectiva los bloqueos negociales; asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de

arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales. Concluidos los procedimientos de mediación y en su caso de arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia indefinida del convenio colectivo (art. 86.4 ET). Dicho de otro modo, ahora el Estatuto de los Trabajadores establece una presunción legal de bloqueo negocial del convenio, a partir del año desde la denuncia sin acuerdo entre las partes, que abre paso obligatoriamente a los procedimientos de mediación vía los acuerdos interprofesionales.

Respecto de la obligatoriedad o no del sometimiento al procedimiento de mediación en estos casos, lo más significativos es que el sometimiento a la mediación no requiere del previo acuerdo entre las partes. Centrándonos en el Acuerdo interprofesional estatal, su firma es anterior a la reforma laboral de 2021, lo que provoca cierta descoordinación entre lo legal y lo convencional en estos momentos. Por añadidura su redacción resulta algo tortuosa y bastante confusa. De la misma, en principio cabe deducir que la tramitación de la mediación se presenta como obligatoria para la contraparte cuando la solicita alguno de los representantes identificados como legitimados para ello (art. 13.6 p. 1 ASAC); incluso si el bloqueo se presenta como premisa de la convocatoria de una huelga, la mediación se contempla como obligatoria en todo caso (art. 16.3 p. 3 ASAC). Para el concreto supuesto de la mediación en caso de bloqueo negocial, se consideran legitimados para iniciar el procedimiento de mediación y, por tanto, para obligar a la contraparte a incorporarse, a cualquiera de las dos representaciones por mayoría si el bloqueo se produce transcurridos 5 meses desde la constitución de la mesa negociadora; asimismo se reconoce la condición de sujeto legitimado para dicha iniciación a cualquiera de las partes presentes en la mesa de negociación, sin exigirse la mayoría del correspondiente banco, cuando se supera el plazo máximo de negociación que, en su caso, haya podido establecer el convenio colectivo todavía vigente en ese momento (art. 14.2 c ASAC). Bien es cierto que son muy escasos los convenios colectivos que contemplan este tipo de plazos máximos, por lo que en la mayoría de las ocasiones sólo rige el plazo de cinco meses desde la constitución de la mesa de negociación antes referido.

La previsión convencional no puede considerarse en estos momentos contraria a lo previsto legalmente, pero sí ha de interpretarse que la misma debe completarse con la previsión del Estatuto de los Trabajadores antes mencionada. En concreto, a partir de los cinco meses es obligatoria la mediación si lo solicita una de las partes legitimadas; a partir del año de la denuncia se transforma la mediación en obligatoria para ambas partes. Esta regla aconseja proceder a adaptar el conjunto de los acuerdos interprofesionales para introducir el carácter obligatorio de esta mediación en estos supuestos. No obstante, comoquiera que en esta materia rige el principio de jerarquía normativa y la reforma legal se establece como de inmediata entrada en vigor, sin exigencia de implementación negocial, ha de entenderse que esta regla de la obligatoriedad de la mediación al cabo del año de ultraactividad se encuentra en vigor con independencia de lo que establezcan los acuerdos autónomos de resolución de conflictos.

Nada se contempla expresamente en el acuerdo interprofesional respecto de las situaciones en las que aún no se ha superado el plazo de los 5 meses. Comoquiera que ese reconocimiento de la condición de legitimado para iniciar el procedimiento lo es para considerar la mediación como obligatoria, ello permite interpretar lógicamente que siempre es posible iniciar el procedimiento de mediación antes de la superación del plazo de los 5 meses cuando voluntariamente las partes deciden acudir al mismo; por tanto, cuando hay acuerdo entre las mismas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 89.4 ET).

En todo caso, la presente disquisición acerca del carácter obligatorio o voluntario del inicio del procedimiento de mediación presenta escasa relevancia práctica. En efecto, el hecho de que concurren las circunstancias que determinan el carácter forzoso de la mediación, en la práctica no fuerza a nada, particularmente no condiciona en nada el comportamiento de la contraparte, si ésta no estima oportuno someterse al trámite de la mediación; incluso lo mismo puede decirse para el supuesto legal respecto del que se contempla la obligatoriedad legal de la tramitación de la mediación para ambas partes transcurrido el año desde la denuncia. Por un lado, formalmente a lo único que le comprometería a una o a ambas partes es a comparecer a la citación para el intento de avenencia, pero su pasividad puede desembocar en una mera presencia proforma, en la que le bastaría con comunicar que no le interesa participar en el posible acto de mediación.

Más aún, incluso si no se concurre al acto de avenencia, no existen mayores consecuencias, ni de sanción por no asistir ni de paralización de trámites, sino de mero intento de la mediación sin avenencia. Se trataría de una mera constatación de que el bloqueo negocial se mantiene. En particular, no está de más recordar que para el caso de la mediación obligatoria por imperativo legal en caso de bloqueo por superación del año desde la denuncia sin acuerdo, lo que se prevé expresamente es que, sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (art. 86.4 ET). Debe indicarse, por ello que se trata de una obligatoriedad bastante relativizada y, por tanto, con alcance muy escaso. De una parte, no puede entenderse que el procedimiento de mediación se ponga en marcha de manera automática al cumplimiento del año, pues el mecanismo de mediación siempre requerirá que algún representante bien de los trabajadores o bien de los empresarial lo inicie y, por tanto, lo exija a través de los correspondientes procedimientos de solución autónoma. De otra parte, caso de que ninguna de las partes incite el procedimiento de mediación y, por tanto, éste no se tramite, ninguna consecuencia práctica se derivará de ello, pues todo se mantendrá igual: el convenio ya en situación de ultraactividad lo seguirá estando en los mismos términos. Ni siquiera el plazo de un año es el que abre la vía de la mediación, de modo que el panorama es prácticamente igual antes o después del transcurso del año. Dicho de otro modo, la regla de la mediación obligatoria transcurrido un año, no impide que voluntariamente las partes se sometan a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales antes del año de ultraactividad. Los acuerdos autónomos de resolución de conflictos así lo

contemplan de manera generalizada en estos momentos y, como tales, no han sido objeto de modificación por la reforma de 2021. En definitiva, es una forma eufemística de afirmar que el incumplimiento del deber legal de sometimiento a la mediación no tendrá efecto negativo alguno, pues en todo caso es el mismo que el de una avenencia sin acuerdo, es decir, la vigencia ultraactiva del convenio colectivo.

Jesús Cruz Villalón  
Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos

## 2. CONSULTAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

En el ejercicio de las funciones consultivas de la CCNCC, se aprueban dictámenes no vinculantes sobre las consultas que se plantean en relación con el ámbito funcional de los convenios colectivos. Los dictámenes se adoptan habitualmente por unanimidad ente los vocales que conforman la Comisión Permanente, pero en las ocasiones en las que no es posible esa unanimidad, los acuerdos se adoptan por mayoría.

Una vez finalizado el año 2024, destacamos aquellos dictámenes que han sido adoptados en dicho año y que consideramos de mayor interés:

**Consulta 2/24:** Convenio colectivo aplicable a una empresa propietaria de suelo rústico. Su actividad consiste en gestionar la calificación de esos terrenos para uso residencial, industrial, logístico, comercial, terciario, etc. Para ello elabora la documentación técnica y jurídica necesaria. Si se logra la calificación de los terrenos proceden a urbanizarlos, acondicionan el terreno (parcelación, calles, saneamiento, alumbrado, aceras, etc.) para su venta a promotores. Su actividad finaliza una vez hecha la promoción de suelo, es decir, una vez acabada la urbanización para su venta a promotores de viviendas, naves, centros comerciales, etc. Ocasionalmente han actuado también como promotores de edificaciones.

La Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el 23 de mayo de 2024, acuerda por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la empresa tiene cabida dentro del IV Convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2023 (código de convenio n.º 28001055011982), BOCM de 21 de diciembre de 2023.

**Consulta 3/24:** La actividad principal de la empresa es la producción y distribución de semen sexado de origen bovino, a través de un proceso único.

La Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acuerda por mayoría informar que la actividad que desarrolla la empresa se encuentra comprendida dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo general de la industria química (código de convenio n.º 99004235011981) y B.O.E de 19 de julio de 2021.

**Consulta 8/24:** Se trata de una empresa que trabaja como laboratorio, centro de formación, consultoría para la

industria Alimentaria. El servicio principal es de laboratorio para la realización de análisis de alimentos, aguas de consumo, aguas residuales, legionela y superficies. Está acreditado por ENAC bajo la norma ISO 17025 para análisis de alimentos y aguas

La Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, acuerda por unanimidad informar que a la actividad que desarrolla la empresa tiene cabida dentro del Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (código de convenio n.º 99002755011981) y BOE de 27 de febrero de 2023.

**Consulta 10/24:** Convenio colectivo aplicable a una empresa que brinda servicios integrales en lo que se refiere a la atención a personas y asistencia a domicilio. La sociedad cuenta con autorización de la Comunidad de Madrid para el servicio de ayuda a domicilio dirigido a personas mayores en las tipologías: Servicio de atención doméstica y servicio de atención personal.

La empresa ha ido ampliando su actividad, y actualmente presta también servicios de limpieza a aquellas empresas que han contratado la limpieza de sus oficinas o locales.

En virtud del principio de especialidad admitido por la doctrina judicial para determinar el convenio colectivo aplicable, se considera que la empresa desarrolla dos actividades claramente diferenciadas, por lo que la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, acuerda por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la empresa tiene encaje en los siguientes convenios:

- La actividad de limpieza de oficinas y locales desarrollada por las cuatro trabajadoras destinadas en dicho servicio, en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Código número 28002585011981) y BOCM 24 de septiembre de 2022.
- Las actividades de atención doméstica y atención personal, realizadas por el resto de las veintidós trabajadoras, el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid, (código número 28007395011996) y BOCAM 21 de marzo de 2022.

**Consulta 15/24:** Convenio colectivo aplicable a una sociedad cooperativa de consumo que se rige por la Ley 14/2011, de 23 de diciembre de 2011, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, por el Reglamento de desarrollo de la misma (Decreto 123/2014, del 2 de septiembre), cuyo objeto social es procurar en las mejores condiciones de calidad y eficiencia, y sin ánimo de lucro, aquellos servicios necesarios para cubrir las necesidades propias de la tercera edad.

La Comisión Permanente acuerda por mayoría informar que a la actividad que desarrolla la empresa le resulta de aplicación el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (código de convenio n.º 99010825011997) y BOE del 9 de junio de 2023.

**Consulta 25/24:** Convenio colectivo aplicable a una empresa ubicada en Málaga cuya actividad principal es la realización de trabajos de fontanería para los clientes de las

empresas aseguradoras, suponiendo dicha actividad el 99% de la facturación.

La Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acuerda que la actividad que desarrolla la empresa tiene cabida dentro del Convenio provincial siderometalúrgico de la provincia de Málaga para 2019 hasta 2024 (código de convenio n.º 29000145011982) y BOP de 21 de octubre de 2020, así como en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código de convenio n.º 99003435011900) y BOE de 12 de enero de 2022, sin perjuicio de las reglas de preferencia aplicativas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Consulta 26/24:** Convenio colectivo aplicable a una empresa con centros de trabajo en Las Palmas, Madrid y Cantabria, que se dedica principalmente, a realizar estudios técnicos en cinco áreas interrelacionadas entre sí: Inspección, medio ambiente marino, medio ambiente terrestre, oceanografía y cambio climático,

La Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios acordó por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la empresa tiene cabida dentro del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (99002755011981) y BOE 10 de marzo 2023.

**Consulta 27/24:** Convenio colectivo aplicable a una empresa ubicada en Cataluña, que se dedica a la elaboración de platos cocinados y precocinados de forma casera como: pollos asados, canelones, macarrones, croquetas, lentejas, etc.; los cuales se sirven en bandejas, ya sea por peso o por unidad según de qué tipo de comida y la demanda del cliente, que acude al establecimiento a recoger su pedido, ya sea a través de encargo previo o bien al momento, para su posterior consumo fuera del de las instalaciones.

La Comisión Permanente de la Comisión acuerda por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la empresa tiene cabida dentro de Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, BOE de 29/07/2022 y (Código de convenio n.º 99008685011994).

### **3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE NOVIEMBRE DE 2024 AL 31 DE ENERO DE 2025**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, desde el 1 de noviembre de 2024 al 31 de enero de 2025, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal.

**99100095012012 V Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE de 6 de diciembre de 2024). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

I. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas de radiodifusión comercial sonora, siempre que no estén afectadas por convenio colectivo propio.

II. A efectos de aplicación de este convenio colectivo, se entiende por radiodifusión comercial todas las empresas de radiodifusión, cualquiera que sea el contenido de su parrilla de programación, y la tecnología o procedimiento empleado para su difusión y/o comunicación pública y/o puesta a disposición.

III. No obstante lo anterior, en el supuesto 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 radiodifusión comercial, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este convenio colectivo.

**99016175011900 V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 de diciembre de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2029.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas entidades, empresas, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan de la aplicación de la siguiente normativa o de aquella o aquellas que en su momento la sustituyan o modifiquen:

a) Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero (RCL 1996, 145), de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil (LEG 1881, 1) y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892). Actualizados por la Ley 26/2015, de 28 de julio, Modifica el sistema de protección de la infancia y a la adolescencia.

b) Ley 5/2000, de 12 de enero (RCL 2000, 90) reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sin tener en cuenta la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria del recurso de que se trate, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.

c) Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia en aquellos aspectos relacionados con las normas expresadas en los puntos a) y b)

2. A los efectos de protección jurídica de las personas menores de edad se entenderán todas las actuaciones realizadas en la prevención, detección y reparación de situaciones de riesgo. Entendiendo por situación de riesgo aquella en la que, a causa de circunstancias, carencias o conflictos familiares, sociales o educativos, la persona menor de edad se vea perjudicada en su desarrollo personal, familiar, social o educativo, en su bienestar o en sus derechos de forma que, sin alcanzar la entidad, intensidad o persistencia que fundamentarían su declaración de situación de desamparo y la asunción de la tutela por ministerio de la ley, sea precisa la intervención en el ámbito familiar, para eliminar, reducir o compensar las dificultades o inadaptación que le afectan y evitar su desamparo y exclusión social, sin tener que ser separado de su entorno familiar.

Asimismo, se entenderá como situación de desamparo la que se produce de hecho o a causa del incumplimiento, o del imposible o inadecuado ejercicio de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de las personas menores de edad, cuando estos queden privados de la necesaria asistencia moral o material.

Consecuentemente, será de aplicación el presente convenio colectivo a todas las actuaciones promovidas por las Administraciones públicas o entidades privadas en materia de protección de personas menores de edad ya sean:

- Actuaciones en situación de riesgo, es decir, una situación de desprotección social que no alcanza la entidad suficiente para separar a las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso, garantizan los derechos que les asisten, les orientan y tratan de disminuir los factores de riesgo y dificultad social que incidan en la situación personal y social en la que se encuentran ellos y su familia. Se ejecutan acciones para reducir esa situación de riesgo y un seguimiento de la evolución de las personas menores de edad en la familia y de la propia familia.
- Actuaciones en situación de desamparo, marcada por la gravedad de los hechos, que aconsejan la extracción de las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso se adoptan las medidas oportunas de protección, asumiendo la guarda y/o tutela por el órgano competente y poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

En este sentido, de conformidad con estas dos definiciones tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores sobre el resto de convenio colectivos, que por razón de la materia pudiera concurrir con actuaciones que adopten las instituciones, públicas o privadas, en el entorno familiar siempre y cuando la actividad principal sea la atención de personas menores de edad en situación de riesgo o desamparo que hayan ocasionado una medida de protección legalmente establecida a la persona menor de edad en función de lo establecido en los dos párrafos anteriores, y el objeto de la actuación se centre en alcanzar el interés superior de la persona menor de edad.

En este ámbito, y a modo de ejemplo, quedarán comprendidos, entre otros, los siguientes servicios, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

- Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen cerrado.
- Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen semiabierto.
- Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen abierto.
- Centros de internamiento terapéutico de personas menores de edad infractores.
- Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a personas menores de edad en situación de riesgo y/o conflicto social para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, o sustancias psicotrópicas, o alteraciones en la percepción.
- Centros de día dedicados a la aplicación de la

correspondiente medida a personas menores de edad infractores.

- Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores de edad.
- Centros de recepción y primera acogida de personas menores de edad.
- Centros residenciales de acogida de personas menores de edad.
- Centros de protección terapéutica.
- Centros de acogida de personas menores de edad extranjeras no acompañadas.
- Hogares funcionales.
- Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de personas menores de edad con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Programas y centros de inserción socio-laboral destinados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Centros de día dedicados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social.
- Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.
- Programas de formación de familias adoptantes y de post adopción.
- Puntos de encuentro familiar, que garantizan el interés superior de la persona menor de edad atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Centros, programas o servicios de atención especializada a personas menores de edad y familias en situación de riesgo y/o conflicto social que atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Otros servicios especializados de atención a personas menores de edad en situación de riesgo o desamparo y sus familias que se desarrollen o puedan desarrollarse en un futuro y que estén afectados por lo dispuesto en el primer apartado de este artículo.

3. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas entidades y empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la protección jurídica de la persona menor de edad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de empresa. Igualmente quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

#### **99100145012014 IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías**

**(BOE de 20 de diciembre de 2024). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas de comercio minorista de droguerías, y perfumerías y las personas trabajadoras encuadradas en las mismas.

La inclusión de un Área funcional de Logística en la clasificación profesional de este convenio no afectará en modo alguno al ámbito funcional del convenio de Mayoristas de Droguerías y Perfumerías que seguirá siendo en cualquier caso aplicable allí donde lo fuese en la actualidad o correspondiera por la delimitación de su actividad principal.

#### **99000585011981 XXV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE de 1 de enero de 2025). Vigencia 31 de diciembre de 2026**

##### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuántas Empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de Empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2024 o que ingrese con posterioridad.

Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director/Directora General, Director/Directora Gerente de la Empresa, Subdirector/Subdirectora General, Inspector/ Inspectora General, Secretario/Secretaria General y otras de carácter similar, entre las que se encontrarían las desarrolladas por el personal incluido en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) núm. 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE. Se tendrán en cuenta las particularidades establecidas en el artículo 29.º «Registro de Jornada» respecto al ámbito de aplicación que determina este artículo. En todo caso, se requiere de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en el presente convenio.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que preste el personal contratado en España al servicio de Empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española. Dicho personal tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español. Los trabajadores o trabajadoras y las Empresas pueden someter sus litigios a la jurisdicción.

#### **99002255011981 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE de 14 de enero de 2025). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas y de las personas que en ellas prestan sus servicios cuya actividad mercantil principal sea la

producción de frío industrial o el diseño, organización, gestión y control de los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro, aprovisionamiento, almacenaje y distribución de productos perecederos que requieran temperatura refrigerada o frigorífica.

Expresamente están incluidas en esta actividad mercantil las empresas logísticas que se dediquen a la recepción, manipulación (entendiendo por tal, entre otras, las entradas, salidas, preparación de pedidos, etiquetajes y crossdocking), almacenaje, embalaje y/o transporte de productos de la industria alimenticia que requieran temperatura controlada, tanto de frío positivo como negativo, y que se lleve a cabo mediante el uso de equipos e infraestructuras de frío. Se consideran equipos o infraestructuras de frío, entre otros, camiones frigoríficos, muelles de carga y descarga refrigerados, almacenes refrigerados, cámaras frigoríficas o de congelación y equipos de protección individual contra el frío.

También se considera que integran esta actividad mercantil las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo.

Quedan exceptuados de este ámbito los despachos de venta de hielo que no pertenezcan a empresas fabriles y que se dediquen exclusivamente al comercio del hielo.

#### 4. SENTENCIAS

##### **STS de 20 de noviembre de 2024, Rec. 96/2024, ECLI: ES:TS:2024:5708**

Recurso de casación formalizado por el Abogado del Estado, contra la sentencia nº 85/2024, de 26 de septiembre de 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que estima la demanda formulada por JC DECAUX ESPAÑA S.L.U., contra LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL y deja sin efecto la resolución que denegaba la inscripción del plan de igualdad presentado por la parte actora, condenando a la demandada a que proceda al registro del Plan de igualdad de acuerdo con el Real Decreto 713/2020 “sin acuerdo” con todas las consecuencias legales.

La controversia suscitada en este recurso de casación radica en determinar si debe inscribirse y registrarse el Plan de Igualdad (PIE) elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con interlocutor válido para su negociación.

La adecuada comprensión del problema requiere que destaquemos algunos aspectos, del caso:

El 18 de abril de 2023 la empresa JC DECAUX ESPAÑA S.L.U. solicita la inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON de la Dirección General de Trabajo.

Por oficio de 12 de mayo de 2.023 se requirió la subsanación del Plan, en concreto que se constituya la comisión negociadora de acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 agotando todas las posibilidades de convocatoria a los sindicatos legitimados para la negociación.

El 29 de mayo de 2.023 la empresa contesta al requerimiento señalando que ha solicitado la presencia de

los sindicatos para la formación de la comisión negociadora y que no han respondido en el plazo de 10 días que indica la normativa de aplicación.

Se contesta por la Dirección General el 2 de junio de 2.023 reafirmando en la necesidad de que la comisión negociadora se configure de acuerdo con la normativa de referencia, siendo contestado nuevamente por la empresa el 15 de junio de 2.023 que también sostiene su postura inicial.

Por Resolución de 22 de junio de 2.023 se deniega la inscripción del plan de Igualdad presentado por no cumplirse los requisitos de composición de la comisión negociadora previstos en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

La doctrina de esta Sala ha insistido en que nuestra legislación exige que la negociación del Plan de Igualdad en la empresa se canalice a través del convenio colectivo propio o, en cualquier caso, cumpliendo con las exigencias prevista en el Título III ET para su celebración. La doctrina de la Sala ha sentado las siguientes reglas interpretativas:

1ª) Si el Plan de Igualdad se aprueba en concordancia con lo previsto en Convenio Sectorial es precisa negociación colectiva; si el Plan de Igualdad está en el Convenio de la propia empresa, cabe que una Comisión se encargue de su desarrollo y aplicación.

2ª) En empresas obligadas a disponer de PIE es imperativo negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva.

3ª) La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión “ad hoc”.

4ª) Las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.

5ª) Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

La sentencia recurrida concluye que concurre el supuesto excepcional “de bloqueo negocial” por incomparecencia de los sindicatos a la constitución de la comisión negociadora, de modo que, la empresa se encuentra inerte para constituir la citada comisión negociadora porque los sindicatos no han accedido a integrarse en ella.

El recurso no ha combatido la declaración de hechos probados, en la que se relata la frustrada convocatoria a los sindicatos para constituir la comisión negociadora.

Lo cierto es que el caso encaja en el supuesto delimitado por las SSTS 832/2018, 95/2021 y 571/2021: Bloqueo negocial imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación.

Saliendo al paso de algunas consideraciones del recurso de la Abogacía del Estado conviene realizar una diferencia entre los convenios colectivos y los Planes de Igualdad.

En ambos casos existe deber de negociar, de actuar con buena fe y de someter a registro el resultado positivo; en ambos casos cabe acudir a medios de solución ajenos a la propia comisión negociadora para conseguir el desbloqueo; también en ambos supuestos hay que garantizar la representatividad de la comisión y de los acuerdos adoptados.

Sin embargo, la consecución del convenio colectivo no es una obligación para la empresa, mientras que sí existe ese deber cuando se trata del PIE (artículo 45.2 LOI). El derecho a la negociación colectiva (artículo 37.2 CE) genera en la contraparte el deber de negociar (artículo 89.1.II ET), pero no el de acordar. La ausencia de acuerdo en el caso del PIE genera su inexistencia y la comisión de una infracción laboral muy grave (artículo 8.17 LISOS), así como la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas (artículo 71.1.d de la Ley 9/2017).

La sentencia recurrida acoge una solución que consideramos acertada. Sostener lo contrario equivaldría a sentar una obligación (contar con PIE pactado) sin posibilidad de cumplimiento en caso como el presente (incomparecencia sindical reiterada a la constitución de la comisión negociadora).

De manera gráfica, el Ministerio Fiscal apunta que el caso es más especial que el del bloqueo de negociación, porque “no existe una negociación bloqueada, sino que ni tan siquiera los sindicatos han aceptado la creación de una comisión negociadora. La situación es excepcional y existe un bloqueo negocial por la parte laboral que crea perjuicios e indefensión a la empresa sin que existe motivo o justificación alguna”.

El argumento de la sentencia recurrida es acertado para indicar que la ausencia de acuerdo en la consecución del PIE no debe impedir que acceda al registro, aunque sin que ello suponga que la Autoridad Laboral, de manera obligada y acrítica, deba efectuar la inscripción y publicación del plan.

Nuestra STS 545/2024, de 11 de abril, rec. 123/2023, con cita de la STS 832/2018, seguida por las SSTS 95/2021 y 571/2021, aludía a la excepcional validez de un PIE no pactado, de manera que se permitiera la implementación unilateral de un Plan de Igualdad provisional solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional (véase nuestro Fundamento Tercero).

En aquél supuesto, en la demanda promotora del procedimiento sí se interesaba la inscripción del PIE elaborado, aunque fuera de forma provisional. Exponiendo la sentencia allí recurrida que no hay en el RD 901/2020 clases de inscripción “por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional...”.

Sostuvimos que la calificación de provisional no aludía tanto al factor ontológico cuanto a la convicción de que en cuanto fuera posible debiera propiciarse la elaboración de un PIE con una verdadera negociación.

En lo que aquí interesa conviene advertir que a la hora de validar dicho Plan lo relevante es, como hemos indicado,

valorar si estamos ante esa circunstancia excepcional de bloqueo negociador y que, como reiteradamente venimos insistiendo, concurre a tenor de todo lo anteriormente relatado.

Los anteriores argumentos obligan a desestimar el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social representado y defendido por el Abogado del Estado y a confirmar y declarar firme la sentencia nº 85/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 31 de enero, en autos nº 1005/2023, seguidos a instancia de la mercantil JC DECAUX ESPAÑA S.L.U.

**STS 11 de diciembre de 2024, rec. 253/2002, ECLI:ES:TS:2024:6241**

Recurso de casación interpuesto por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, contra la sentencia nº 96/2022 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 20 de junio, en autos nº 142/2022, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada (ACADE), la Confederación Española de Centros de Educación Infantil (CECEI), la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE), la Confederación de Centros de Educación y Gestión (EyG), la Federación de Centres D'Educació Infantil de Catalunya (FCIC), la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT), la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), la Federación de Enseñanza de USO (USO), la Confederación Intersindical Galega ENSINO (CIG-Ensino), el Ministerio Fiscal, por la que se desestima la demanda interpuesta por CCOO.

La cuestión principal suscitada se refiere a si el acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del XII Convenio Colectivo Estatal de Centros de Educación Infantil, sobre actualización de tablas salariales, sobrepasa sus funciones interpretativas.

La organización patronal ADEI (Asociación Estatal de Empresas de Asistencia y Educación Infantil) consultó a la Comisión Paritaria del Convenio el tema ahora discutido sobre actualización de las tablas salariales. En concreto, si a los centros de gestión indirecta se aplica solo la Disposición Transitoria Octava (al estar referenciadas sus tablas de septiembre a septiembre) o si también hay que estar a lo previsto en la Disposición Final Quinta (sobre tablas referenciadas al mes de diciembre).

Mediante acuerdo adoptado en su reunión de 2 de noviembre de 2021, la Comisión Paritaria concluyó que la actualización de las tablas salariales correspondientes a los centros de gestión indirecta se hará conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Octava del Convenio, no siendo de aplicación a dichas tablas de gestión indirecta lo previsto en la Disposición Final Quinta del Convenio.

Con fecha 21 de abril de 2022 Comisiones Obreras (CCOO) presentó demanda de impugnación de convenio colectivo, que posteriormente encauzó a la modalidad de conflicto colectivo, contando con la adhesión de la Confederación Intersindical Galega (CIG). La demanda

terminaba interesando que se declare la nulidad del dictamen a la Consulta nº 40 contenido en el Acta Sexta

de 3 de noviembre de 2021 de la Comisión Paritaria del XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil (Código de Convenio nº 99005615011990).

Sostiene que las funciones de la Comisión Paritaria legalmente previstas en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores (ET) han sido desbordadas puesto que lo acordado comporta una alteración del convenio colectivo.

A través de su sentencia 96/2022 de 20 de junio, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda, la sentencia analiza conjuntamente las disposiciones en liza (transitoria 8ª y final 5ª). Concluye que se establecen dos sistemas de revisión salarial que fue objeto de negociación en las reuniones de la comisión negociadora, sin que la comisión paritaria se extralimitara en sus funciones ya que no dio una nueva redacción a lo acordado en el convenio sino que se limitó a formular una aclaración de dos cláusulas del mismo. Considera que tanto la interpretación sistemática cuanto la finalidad (derivada de la unánime voluntad de quienes firmaron el convenio) avalan el acierto del dictamen cuestionado.

A través de escrito fechado el 5 de septiembre de 2022 CCOO formaliza su recurso de casación, denuncia la infracción del artículo 91.1 ET; del derecho a la negociación colectiva ( artículo 2.2.d LOLS) y de la propia libertad sindical ( artículo 28.1 Constitución), alega que la conclusión alcanzada por la sentencia (que las tablas salariales de gestión indirecta quedan excluidas de la actualización que se establece con carácter general para todas las tablas en la disposición final 5ª) es contraria a los intereses de los trabajadores y que no se deduce de la literalidad del convenio. Afirma que supone una intromisión ilegítima por parte de la Comisión Paritaria en el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones legitimadas para la negociación del convenio sectorial aplicable, incumpliendo así la doctrina de este Tribunal Supremo sobre interpretación de los convenios colectivos.

A la vista de cuanto antecede, la Sala examina si ha habido extralimitaciones de funciones por parte de la Comisión Paritaria.

La aplicación de los parámetros interpretativos de todo convenio colectivo (Fundamento Cuarto) ha sido invocada tanto por la sentencia de la Audiencia Nacional cuanto, por el recurso, sus impugnantes y la Fiscalía. Por tanto, se hace preciso que comprobemos el acierto de una u otra posición.

a) La interpretación sistemática avala la interpretación asumida en la instancia, que respaldó lo acordado por la Comisión Paritaria.

El artículo 53 del convenio dispone que los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2019, 2020 y 2021 que figuran, como parte integrante del mismo, en los anexos I, II, III y IV. El Anexo I del Convenio Colectivo contiene las Tablas salariales Centros de Educación Infantil (tabla general), mientras que el Anexo II incorpora las Tablas salariales Centros de Educación Infantil de gestión indirecta.

En consecuencia: si la retribución salarial aparece

separada para las plantillas de unos u otros tipos de centros afectados por el convenio, resulta del todo acorde con ello que los sistemas de revisión puedan diferenciarse.

b) La interpretación literal de las normas avala ese mismo resultado. La Disposición Transitoria Octava establece una forma de revisar las retribuciones (a partir del día 1 de septiembre de 2021 y hasta el 31 de agosto de 2022) "para todos los centros de educación infantil -gestión indirecta-". Queda fuera de su órbita, por consiguiente, el régimen aplicable al resto de empresas del convenio. Allí se contempla cómo actuar sobre los salarios si el IPC experimenta determinada subida en el curso 2020/2021 y se indican los salarios a partir de septiembre de 2021.

Por el contrario, la Disposición Final Quinta tiene otro régimen (sin indicar a quién se aplica) para el caso de que el IPC supere determinada magnitud a 31 de diciembre de 2021 y de ahí deriva los salarios (con retroactividad) que deban abonarse en el curso 2021/2022.

Queda, de este modo, fijado un régimen especial (Transitoria Octava) y otro general (Final Quinta), aunque tiene razón el recurrente al censurar la deficiente técnica reguladora acogida.

c) Una interpretación lógica de los preceptos reseñados no puede sino reiterar la conclusión alcanzada. Resulta difícil de entender que se haya realizado una revisión a fines de septiembre y otra a fines de diciembre, pero con efectos retroactivos. Ese modo de actualizar salarios, sin duda legítimo pero excepcional, debería haberse establecido con claridad.

d) Por si lo anterior no bastara, consta como hecho probado (sin cuestionamiento) que los actos de las partes negociadoras anteriores al pacto evidenciados en las actas de la Comisión paritaria aportadas en las actuaciones evidencian que esta fue la voluntad de las partes.

Las organizaciones firmantes, por unanimidad, aprobaron el Dictamen de la Comisión Paritaria que se impugna. Constituye la interpretación auténtica y no la renegociación que el sindicato recurrente afirma y que presupone que el convenio colectivo fuese contundente en el sentido por ella querido.

e) Aun cuando el recurrente alegue que la sentencia no se ajusta a la dicción del precepto en su interpretación literal, sistemática, histórica y teleológica, la verdad es que no cabe tildar a la interpretación realizada por la sentencia recurrida, no ya de irrazonable, irracional o ilógica, sino de contravenir las reglas hermenéuticas de interpretación de los convenios colectivos. Basta con reiterar que se atiende el tenor literal de las disposiciones examinadas, a su sentido lógico, a la voluntad de las partes y los propios antecedentes del proceso negociador.

Por las anteriores razones se considera que la Comisión Paritaria, en su Dictamen de 2 de noviembre de 2021 no incurre en extralimitación de las funciones propias de tal tipo de órgano (art. 91 ET; Fundamento Tercero) y se ajusta a los términos que el propio convenio dedica al

tema. Por todo lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación interpuesto por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y confirma y declara firme la sentencia nº 96/2022 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 20 de junio.

**STS 11 de diciembre de 2024, rec. 219/2022, ECLI:ES:TS:2024:6132**

Recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG), contra la sentencia dictada el 2 de junio de 2022 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda sobre conflicto colectivo núm. 131/2022, seguida a su instancia contra la Corporación Eólica de Zaragoza, S.L., Gas Natural Comercializadora, S.A.,..... así como a los sindicatos Comisiones Obreras de Industria (CCOO-Industria), Unión Sindical Obrera (USO), Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y Sindicato Independiente Eléctrico (SIE).

CIG presentó demanda sobre conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que suplica que se declare que la exclusión del sindicato CIG de la mesa negociadora del II Plan de Igualdad del Grupo Naturgy es nula y que se declare que el sindicato CIG tiene derecho a participar en la mesa negociadora del II Plan de Igualdad del Grupo Naturgy.

Con fecha 2 de junio de 2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se desestima la demanda formulada por el sindicato CIG y considera conforme a derecho la actuación empresarial que le excluye de aquella mesa negociadora.

La cuestión a resolver en el Recurso de Casación es la de determinar si CIG debe formar parte de la mesa negociadora del II Plan de Igualdad del grupo de empresas demandado, GRUPO NATURGY, en razón de la representatividad que ostenta conforme a las normas legales y convencionales de aplicación.

CIG es una organización sindical de ámbito gallego, que acredita más del 15% de representación en dicho ámbito, y un 5,34% en el total de representantes electos en el conjunto de las empresas del GRUPO NATURGY.

Con base en esos elementos de juicio, el sindicato recurrente sostiene que los arts. 76 y 77.g) i del Convenio Colectivo le atribuyen la naturaleza jurídica de sindicato más representativo a nivel del grupo de empresas, de tal forma que esa condición les permite participar en la negociación del II Plan de Igualdad conforme a las reglas de los arts. 85, 87 y 88 ET. A tal efecto invoca la doctrina que sienta la STS 20 de junio de 1995, rec. 2967/1992.

El planteamiento del recurso exige analizar en primer lugar el contenido de las normas legales de aplicación al caso (art. 45 de la ley Orgánica 3/2007, art. 17.5 y, art. 85. 2 del ET) para decidir si de ellas se desprende el derecho del sindicato demandante a participar en la mesa de negociación del Plan de Igualdad del grupo de empresas demandado.

De las normas referidas se desprende que los planes de igualdad han de ser negociados entre la empresa y los

representantes legales de los trabajadores en la forma que establezca la legislación laboral; y que el art. 85.2, letra b) ET, admite la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, a través de las oportunas reglas de complementariedad, pueden establecer los términos y condiciones en los que ha de desenvolverse en cada empresa el deber de negociar.

Por su parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, viene de esta forma a equiparar la negociación de los planes de igualdad en los grupos de empresa, con la de los convenios colectivos para un grupo de empresas.

Respecto a los que el párrafo tercero del art. 87.1 ET, establece “Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas ... la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales”.

Bajo ese presupuesto, la integradora traslación de aquel conjunto de preceptos legales lleva a descartar que tenga legitimación para negociar el plan de igualdad del grupo de empresas, por las siguientes razones:

a) El Plan de Igualdad del grupo de empresas NATURGY es a nivel estatal y trasciende de la comunidad autónoma de Galicia.

b) El sindicato recurrente no tiene la condición de sindicato más representativo a nivel estatal.

c) Tampoco cuenta con un mínimo del 10% de los representantes unitarios de los trabajadores en el ámbito geográfico y funcional del convenio del grupo de empresas NATURGY.

La legitimación para negociar reclamada por el sindicato recurrente no encuentra en consecuencia apoyo en las normas legales de carácter general que regulan la materia.

Es verdad que el art. 87.4 ET otorga legitimación para negociar los convenios colectivos de ámbito estatal a los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la LOLS, como sería el caso del sindicato recurrente.

Pero esta Sala IV ya ha dicho que esta previsión legal no es de aplicación en la negociación de los convenios colectivos de grupo de empresa, ni puede por lo tanto extenderse a los planes de igualdad en ese mismo ámbito (STS 628/2016, de 6 de julio (rec. 288/2015).

Ahora bien, se ha señalado que el art. 85.2 ET admite la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, a través de las oportunas reglas de complementariedad, pueden establecer los términos y condiciones para regular el deber de negociar los planes de igualdad en el ámbito de las empresas sometidas al mismo. Queda por analizar si, en virtud de esta posibilidad, la legitimación resulta de las previsiones del convenio colectivo que hemos transcrito en el anterior fundamento de derecho.

Lo que igualmente merece una respuesta negativa por varias razones.

En primer lugar, lo que regula el art. 85.2, letra b) ET es la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, puedan establecer determinadas reglas por las que haya de regirse la negociación de los planes de igualdad en cada una de las empresas sometidas a su ámbito de aplicación. Esa facultad esta por lo tanto dirigida a la negociación de los planes de igualdad de las empresas, que no a los de ámbito superior. El instrumento para activarla es ciertamente el convenio colectivo de ámbito superior, pero los planes de igualdad a los que se refiere son los que deban negociarse a nivel de empresa.

Para la negociación de estos planes de igualdad de empresa es para lo que el convenio colectivo de ámbito superior puede implementar reglas de complementariedad que fijen los términos y condiciones en los que debe desenvolverse ese deber de negociar en el seno de la empresa.

Y no es este el caso de autos, en el que el derecho reclamado por el sindicato recurrente no es el de participar en la negociación del plan de igualdad de una determinada empresa del grupo, con base en la legitimación que pudiere otorgarle un convenio colectivo de ámbito superior, sino el de negociar directamente el plan de igualdad del grupo de empresas.

La posibilidad de modular la forma de llevar a cabo el deber de negociar que el art. 85.2 letra b) ET atribuye a los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, está exclusivamente limitada al concreto y restringido ámbito de la negociación de los planes de igualdad.

Siendo así, los convenios colectivos que pretendan utilizarla para incorporar reglas de complementariedad en la negociación de los planes de igualdad en las empresas deberán hacer constar de forma expresa esa voluntad, y especificar de manera precisa cuales puedan ser las reglas especiales que quieren incorporar para negociar la específica y singular materia relativa a los planes de igualdad.

Y no es esto lo que contemplan los preceptos convencionales invocados por el sindicato recurrente.

El Plan de Igualdad del GRUPO NATURGY no forma parte del convenio colectivo, está regulado en un acuerdo distinto y diferente publicado con anterioridad en el BOE y que no se encuentra integrado en el convenio, tal y como así es de ver en la referencia que al mismo se hace en el art. 24 del propio convenio colectivo.

Como lo califica la sentencia de instancia, constituye de esta forma un producto convencional separado del convenio colectivo, un acuerdo autónomo y diferente al convenio, a cuyos efectos no se extiende aquella específica previsión del art. 76 limitada estrictamente al propio convenio colectivo.

Por todo lo razonado, la Sala desestima el recurso de casación interpuesto por CIG, contra la sentencia dictada el 2 de junio de 2022 por la Sala de lo Social de la

Audiencia Nacional, y confirma la sentencia recurrida y declara su firmeza.

**TS 20 de enero de 2025 rec. 99/2024  
ECLI:ES:TS:2025:174**

Recurso de casación interpuesto por Verallia Spain SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 4/2024, de 22 de enero, procedimiento 280/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre impugnación de convenios colectivos a instancia de Confederación General del Trabajo (CGT) contra la mercantil Verallia Spain SA, Comité Intercentros, Federación de Industria Construcciones a y Agro de UGT y Federación de Industria de Comisiones Obreras.

En fecha 22 de enero de 2024 se dictó sentencia 4/2024 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que se estima la demanda interpuesta por CGT frente a Verallia Spain S.A. y su Comité Intercentros y se declara la nulidad parcial de la regulación del incentivo de mejora establecida en el art. 49 del convenio colectivo de esa empresa. Se declaró nula:

a) La mención a que ese incentivo de mejora se calcula «teniendo en cuenta el número de ausencias individuales (sin computar las vacaciones, diferencias horarias, ni licencias sindicales).»

b) La referencia a cómo se hace el pago en función de las ausencias individuales de cada mes: se cobra el 100% de la cuantía correspondiente al centro de trabajo con menos de 8 horas de ausencia en el mes, el 70% con 8 horas o más y menos de 16 horas...

Se trata de un complemento salarial que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo. Una vez logrados los objetivos de productividad y calidad del centro de trabajo, el plus salarial se abona a cada trabajador en función del número de horas de ausencias al mes: se abona el 100% de la cuantía correspondiente al centro de trabajo cuando el trabajador ha tenido menos de 8 horas de ausencia en el mes. El porcentaje va disminuyendo progresivamente en función del número de horas de ausencia de cada trabajador. Si ha habido 24 o más horas de ausencia en el mes, ese trabajador no cobra este plus (tiene derecho al 0% de la cuantía que corresponda al centro de trabajo).

Contra esa sentencia recurre en casación ordinaria Verallia, argumentando que la regulación de ese incentivo no es discriminatoria y alega que la estimación de la demanda desvirtúa la naturaleza del incentivo de mejora. Por ello, considera que, si se estima la demanda, debería anularse todo el art. 49 del convenio de empresa, que regula ese incentivo. Ello conduciría a la supresión de este plus.

Respecto a la discriminación por enfermedad, a tenor de los arts. 2.3 y 9.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, si la cuantía del incentivo de mejora regulado en el Convenio colectivo de Verallia se calculase teniendo en cuenta las ausencias individuales motivadas por una

enfermedad causante de un proceso de incapacidad

temporal, ello conllevaría una discriminación para esos trabajadores por razón de enfermedad. En tal caso, un trabajador con 24 horas o más de ausencias en un mes por haber estado de baja médica, tendría derecho a un 0% de la cuantía correspondiente al centro de trabajo. Si se interpretase esa norma colectiva en el sentido de que se calcula el importe de este plus computando las ausencias individuales debidas a la enfermedad, se vulneraría el art. 2.3 de la Ley 15/2022.

La discriminación indirecta por razón de sexo está definida en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La sentencia del TC 153/2021, de 20 de octubre, concluye que, «aunque pueda haber habido un ligero avance, sigue siendo una realidad la conclusión que extrajimos en la STC 3/2007: cualquier menoscabo de este derecho perjudica fundamentalmente a las mujeres. Por consiguiente, y en tanto en cuanto no se alcance en nuestra sociedad un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las tareas de cuidado familiar que coadyuve a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral, incurre en discriminación indirecta por razón de sexo el tratamiento que implique una restricción o la asignación de consecuencias laborales negativas al ejercicio por las mujeres trabajadoras de estos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que no pueda probarse que responden a razones o factores objetivos, ajenos a toda discriminación por razón de sexo, susceptibles de legitimar la medida en cuestión».

Hemos explicado que este incentivo de mejora es un plus salarial que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo. La sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, C-270/2016, declaró que «combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo». Combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema.

Lo que sucede es que se debe combatir el absentismo sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por las citadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida.

Si confirmamos la sentencia recurrida, la consecuencia será que un trabajador que se haya ausentado del trabajo por una causa no justificada o por una causa que no sea discriminatoria tendrá derecho al 100% de la cuantía del complemento correspondiente a su centro

de trabajo. Dejaría de ser un plus de productividad, calidad y asistencia al trabajo y pasaría a ser un plus de productividad y calidad, lo que desnaturalizaría este complemento salarial pactado por el empresario con los representantes de los trabajadores.

En resumen, la sentencia de instancia no solamente anula el convenio colectivo respecto de la falta de cómputo de las ausencias causadas por enfermedad, por discriminación por razón de sexo o por discriminación por asociación, sino que anula el cómputo de cualquier ausencia del trabajador. Ello vacía de contenido un complemento salarial que pretende combatir el absentismo: aunque la ausencia del trabajador no estuviera justificada o respondiera a un permiso ajeno a los factores de discriminación, no podría tenerse en cuenta a efectos del control del absentismo.

A juicio de esta Sala, la regulación del incentivo de mejora no es nula cuando tiene en cuenta las ausencias al trabajo que no están justificadas o se deben a factores no discriminatorios: ajenas a la discriminación por razón de enfermedad, a la discriminación por razón de sexo o a la discriminación por asociación.

En consecuencia, no procede declarar la nulidad del art. 49 del Convenio colectivo de Verallia, que regula el incentivo de mejora, porque es lícito establecer un plus salarial para combatir el absentismo que tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituyan uno de los factores de discriminación prohibidos, sin perjuicio de que, al interpretar y aplicar ese precepto, además de las ausencias que se mencionan expresamente en el convenio colectivo (permisos por fallecimiento de cónyuge...) se excluyan también las que son discriminatorias.

Debemos precisar que esta Sala no anula parcialmente el convenio colectivo de empresa porque existe una interpretación posible del art. 49 de esa norma colectiva, cohonestándolo con la Constitución, con la Ley 15/2022 y con la Ley Orgánica 3/2007.

Si se produce un comportamiento antijurídico de la empresa al interpretar y aplicar ese convenio colectivo, se podrá formular la correspondiente demanda por los trámites del procedimiento de conflicto colectivo.

Pero en abstracto no podemos anular ese convenio colectivo porque ello supondría que el incentivo de mejora, que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo, se abonaría con la misma cantidad, calculada en función de la productividad y calidad, a todos los trabajadores del mismo centro, con independencia de sus ausencias, aunque estas fueran injustificadas o su cómputo no vulnerase los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los anteriores argumentos obligan, a estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por Verallia Spain SA, y Casar y anular la sentencia de la Audiencia Nacional 4/2024, de 22 de enero (procedimiento 280/2023).

## 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 28 de febrero de 2025. Según estos últimos datos publicados, los **convenios firmados** en 2024 fueron 1.248 cuyos efectos económicos podían iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2024 o con posterioridad. En los dos meses iniciales de 2025, solo se han firmado 55 convenios.

Respecto a la **negociación colectiva según efectos económicos**, en 2024 el número de convenios colectivos fue 4.031, que afectan a 1.293.791 empresas y a 11.621.115 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los dos ejercicios completos anteriores, puesto que quedan por firmar convenios con efectos económicos en 2024. Acerca de los dos primeros meses de 2025, el número de convenios alcanzan 2.212, que afectan a 706.016 empresas y a 6.568.533 trabajadores.

Cabe recordar que 2022 es el último año con datos definitivos y que los datos posteriores son provisionales. 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 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>					
2022	5.045	85	1.951	135	2.874
2023 P	4.551	68	1.818	114	2.551
2024 P	4.031	64	1.595	106	2.266
2025 P	2.212	31	915	31	1.235
<b>Trabajadores (miles)</b>					
2022	12.849,6	514,2	2.862,4	928,2	8.544,7
2023 P	12.393,6	439,6	2.740,6	903,1	8.310,3
2024 P	11.621,1	421,5	2.478,5	953,7	7.767,4
2025 P	6.568,5	313,4	1.558,1	208,5	4.488,6

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 28 de febrero de 2025. P=Provisional.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2024 fue el 3,31% (3,03% en los dos primeros meses de 2025) y las cláusulas de garantía salarial lo elevaron hasta el 3,35%.

Según el *ámbito funcional*, en 2024 el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue inferior al de los convenios supraempresariales: 2,81%, frente a 3,34%. Las cláusulas de garantía salarial elevaron ambos incrementos hasta el 2,89% y el 3,37%, respectivamente.

En cuanto a la *jornada pactada*, en 2024 se situó en 1.746,5 horas, superior en 4,5 horas a la acordada en 2023. Según el ámbito funcional, la jornada fue de 1.707,4 horas en los convenios de empresa, 9,8 horas más que el año anterior, y de 1.749 horas en los supraempresariales, cuatro horas más que en el ejercicio previo.

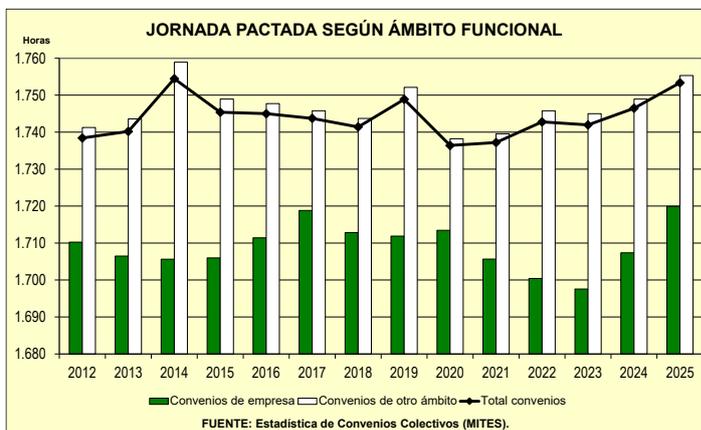
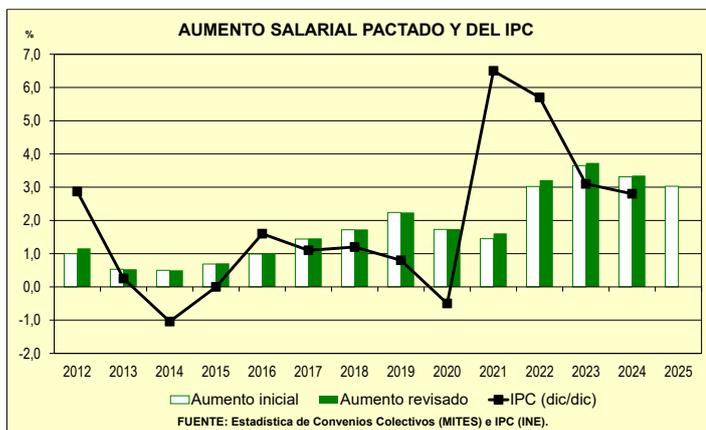
Las *inaplicaciones* de convenios en 2024 fueron 553, el mínimo de la serie histórica, y afectaron a 21.045 trabajadores, una de las cifras más bajas de esa serie. Prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (98%), son acordadas en el período de consultas (88,8%), se realizaron en el sector de los servicios o en la construcción y, la mayoría, en empresas con menos de 50 trabajadores.

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 42% de los casos se alteró solo 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-diciembre de 2024		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES (%)
<b>TOTAL</b>	<b>553</b>	<b>100,0</b>
Cuantía salarial	232	54,6
Sistema de remuneración	55	4,0
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	46	9,7
Horario y distribución del tiempo de trabajo	40	3,9
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada trabajo y Horario y distribución tiempo trabajo y Mejoras voluntarias acción protectora Seg. Soc.	35	2,3
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias acción protectora Seg. Soc.	29	2,3
Jornada de trabajo	20	7,3
Resto casos	96	15,9

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Para finalizar, la Estadística de convenios colectivos ha publicado la *tasa anual de cobertura de la negociación colectiva* a 31 de diciembre de 2024, que se situó en el 92,1% (91,8% en 2023, 91,5% en 2022 y 91,2% en 2021).



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES																
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)																
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 P	2024 P	2025 P		
<b>Convenios (número)</b>																
Total	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.915	4.727	5.045	4.551	4.031	2.212		
Empresa	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	3.640	3.867	3.376	2.979	1.595		
Ámbito superior a la empresa	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	1.066	1.087	1.178	1.175	1.052	617		
Convenios firmados en años anteriores	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.633	2.907	2.943	2.597	2.951	2.176		
Convenios firmados en el año	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	766	1.213	1.381	1.556	1.043	36		
Convenios firmados en años posteriores	741	422	324	466	527	510	468	334	516	607	721	398	37	0		
<b>Empresas (miles)</b>																
Total	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	1.297,3	1.293,8	706,0		
Ámbito superior a la empresa	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	1.293,9	1.290,8	704,4		
<b>Trabajadores (miles)</b>																
Total	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	12.393,6	11.621,1	6.568,5		
Empresa	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	807,0	850,4	791,1	698,5	364,7		
Ámbito superior a la empresa	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	11.602,5	10.922,7	6.203,8		
Convenios firmados en años anteriores	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	7.002,6	7.393,7	8.785,7	6.507,7		
Convenios firmados en el año	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	3.701,4	4.098,8	2.781,7	60,8		
Convenios firmados en años posteriores	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	901,1	53,7	0,0		
Agrario *	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	564,2	469,5	514,2	439,6	421,5	313,4		
Industria *	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	2.740,6	2.478,5	1.558,1		
Construcción *	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	772,5	784,2	928,2	903,1	953,7	208,5		
Servicios *	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	8.310,3	7.767,4	4.488,6		
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>																
Total	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,7	1,5	3,0	3,7	3,3	3,0		
Empresa	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,3	3,3	3,5	2,8	2,7		
Ámbito superior a la empresa	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,5	3,0	3,7	3,3	3,1		
-Grupo de empresas	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	2,4		
-Sector provincial	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,5	3,2	3,6	3,1	2,8		
-Sector autonómicos	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	3,3		
-Sector nacional	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,3	2,8	3,5	3,2	3,2		
Convenios firmados en años anteriores	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	3,0		
Convenios firmados en el año	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,1	1,5	3,3	4,1	4,6	3,4		
Convenios firmados en años posteriores	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,1	3,8	4,6	3,0	-		
Sin cláusula de garantía salarial	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,7	1,4	3,0	3,8	3,1	3,1		
Con cláusula de garantía salarial	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	2,9		
Agrario *	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	2,0	1,9	3,0	4,2	3,2	2,1		
Industria *	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,4	3,5	3,3	4,0	2,8		
Construcción *	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,4	3,1	3,1	3,0	3,1		
Servicios *	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	3,2		
<b>Variación salarial revisada (%)</b>																
Total	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,7	1,6	3,2	3,7	3,4	-		
Empresa	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,6	3,5	3,5	2,9	-		
Ámbito superior a la empresa	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,6	3,2	3,7	3,4	-		
-Grupo de empresas	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	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	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	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	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	2,9	3,4	3,0	-		
Convenios firmados en el año	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,1	1,6	3,5	4,2	4,6	-		
Convenios firmados en años posteriores	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,2	3,8	4,6	3,0	-		
Con cláusula de garantía salarial	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 *	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	2,0	2,0	3,3	4,2	3,2	-		
Industria *	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,7	3,9	3,6	4,1	-		
Construcción *	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	3,1	3,1	3,0	-		
Servicios *	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,5	3,0	3,8	3,2	-		
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>																
Total	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	13,1	13,4	16,0	22,4	34,5	40,0		
Empresa	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	15,2	13,1	14,5	15,3	32,7	26,4		
Ámbito superior a la empresa	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	12,9	13,4	16,1	22,9	34,6	40,8		
<b>Jornada anual (horas)</b>																
Total	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	1.742,0	1.746,5	1.753,4		
Empresa	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	1.697,6	1.707,4	1.719,9		
Ámbito superior a la empresa	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	1.745,0	1.749,0	1.755,3		
<b>Ratio empresas por convenio</b>																
Total convenios	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	236,2	259,0	262,6	285,1	321,0	319,2		
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.101,2	1.227,0	1.141,7		
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>																
Total convenios	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	2.723,3	2.882,9	2.969,5		
Convenios de empresa	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	219,9	234,3	234,5	228,7		
Convenios ámbito superior a la empresa	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	9.874,5	10.382,8	10.054,8		
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>																
Total convenios	7,3	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,4	9,7	9,6	9,0	9,3		
Convenios de empresa	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	219,9	234,3	234,5	228,7		
Convenios ámbito superior a la empresa	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	8,8		
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>																
Convenios	1.496	1.584	1.836	1.248	55	C/ INAPLICACIONES					2020	2021	2022	2023	2024	2025 P
De nuevas unidades de negociación	356	382	355	295	14	Número					566	559	557	573	553	98
Trabajadores (miles)	4.641,6	3.966,2	4.446,0	3.166,0	76,1	Con acuerdo en período consultas (%)					95,6	90,5	85,6	90,2	88,5	85,0
De nuevas unidades de negociación	121,0	278,2	250,9	72,2	15,5	Empresas afectadas					486	477	461	497	485	95
						Trabajadores					20.301	26.923	21.797	26.257	21.045	4.380

(1) Convenios registrados hasta el 28 de febrero de 2025. Datos acumulados de cada periodo. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2023, 2024 y 2025. 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

<b>ANDALUCÍA</b>	<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 - 41006 Sevilla</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>
<b>ARAGÓN</b>	<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 - 50006 Zaragoza</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>
<b>ASTURIAS</b>	<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 - 33007 Oviedo (Asturias)</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>
<b>ISLAS BALEARES</b>	<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) - 07009 Palma de Mallorca (Islas Baleares)</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>
<b>CANARIAS</b>	<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 - 35016 Las Palmas de Gran Canaria</p> <p><b>Tfno.:</b> 928455869 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:ajimmars@gobiernodecanarias.org">ajimmars@gobiernodecanarias.org</a></p>
<b>CANTABRIA</b>	<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 - 39008 Santander (Cantabria)</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>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<p><b>Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha</b>, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 8/2008, de 4 de diciembre (DOCM de 17 de diciembre, modificada por la Ley 6/2014, de 23 de octubre), ejercerá funciones consultivas</p>

	<p>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</p> <p><b>Tfnos.:</b> 925/265687-267975    <b>e-mail:</b> <a href="mailto:relacioneslaborales@jccm.es">relacioneslaborales@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>CASTILLA Y LEÓN</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</p> <p><b>Tfno.:</b> 983414478    <b>e-mail:</b> <a href="mailto:comisión.convenios@jcyl.es">comisión.convenios@jcyl.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>CATALUÑA</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</p> <p><b>Tfno.:</b> 932285656    <b>e-mail:</b> <a href="mailto:crl.treball@gencat.cat">crl.treball@gencat.cat</a>; <a href="mailto:crl.tsf@gencat.cat">crl.tsf@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>EXTREMADURA</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)</p> <p><b>Tfnos.:</b> 924303532 - 924310417    <b>e-mail:</b> <a href="mailto:información@frflex.com">información@frflex.com</a></p>
<b>GALICIA</b>	<p><b>Consello Galego de Relacións Laborais</b>, regulado por la <u>Ley 5/2008</u>, 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)</p> <p><b>Tfnos.:</b> 981541601/02    <b>e-mail:</b> <a href="mailto:info.cqrl@xunta.gal">info.cqrl@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>MADRID</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 informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando las consultas se refieran a las siguientes materias:</p>

	<p>a) El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretende negociar.</p> <p>b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</p> <p>Sin embargo, en estos momentos la función consultiva es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<b>MURCIA</b>	<p>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>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Alcalde Gaspar de la Peña, 1, Edif. CES - 30004 Murcia</p> <p><b>Tfno.:</b> 968226091 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:secretaria@fundacionrlm.org">secretaria@fundacionrlm.org</a></p>
<b>NAVARRA</b>	<p>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>.</p> <p><b>Dirección General de Economía Social y Trabajo</b> <b>Servicio de Trabajo</b></p> <p><b>Dirección:</b> Parque Tomás Caballero, 1, Ed."Fuerte del Príncipe II", Planta 1ª-31005 Pamplona</p> <p><b>Tfno.:</b> 848427948 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:dgest@navarra.es">dgest@navarra.es</a></p>
<b>PAÍS VASCO</b>	<p><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.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Alameda Urkixo, 2, 3º Izqda. - 48008 Bilbao, Vizcaya</p> <p><b>Tfno.:</b> 944792100/108 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:cr-lhk@crlv.net">cr-lhk@crlv.net</a></p> <p>Para ello, el citado Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco ha desarrollado un <b>formulario</b> en su sitio web para plantear consultas sobre los convenios colectivos que podrían ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>
<b>LA RIOJA</b>	<p>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.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Hermanos Hircio, 5 - 26006 Logroño (La Rioja)</p> <p><b>Tfno.:</b> 941291555 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:srv.relacioneslaborales@larioja.org">srv.relacioneslaborales@larioja.org</a></p> <p>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>.</p>
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<p>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>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Navarro Reverter, 2 - 46014 Valencia</p> <p><b>Tfno.:</b> 963869033 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:consejotripartitocv@gva.es">consejotripartitocv@gva.es</a></p>
<b>CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA</b>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<b>CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA</b>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>

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:



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [secretaria.cnccc@mites.gob.es](mailto:secretaria.cnccc@mites.gob.es)

NIPO: 117-20-003-3

Permitida la reproducción citando la fuente

[http://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

31/03/2025