

## 1. UNA POSIBLE ACCIÓN EUROPEA EN MATERIA DE SALARIO MÍNIMO

La Comisión Europea ha remitido a mediados de enero de este año 2020 un Documento de Consulta a los interlocutores sociales, para conocer su posición respecto de una posible intervención por parte de la Unión Europea dirigida a garantizar “un salario mínimo justo para los trabajadores de la Unión”<sup>1</sup>. El documento analiza sucesivamente diferentes aspectos: identificación de los motivos que justifican actuar sobre una materia como es la relativa a los salarios mínimos, los desafíos que se presentan al respecto, el estado de la cuestión respecto del acervo comunitario y los instrumentos a través de los que se podría actuar, el valor añadido que podría proporcionar una acción en el ámbito de la Unión Europea, descripción de las posibles acciones a tomar en consideración y, en fin, formulación de cuál es el objeto de la consulta que se eleva a los interlocutores sociales.

La iniciativa parte de la aceptación de que el marco de referencia, tanto jurídico como económico y de modelos nacionales, dificulta notablemente una actuación en este ámbito y, sin lugar a dudas, hace imposible una intervención directa con pretensiones de armonización de los modelos existentes en los diversos Estados miembros. Los elementos de dificultad se podrían cifrar en tres básicos.

En primer lugar, el de carácter más estrictamente jurídico, resulta decisivo el hecho de que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, excluye lo relativo a “remuneraciones” entre las medidas de cooperación entre los diversos Estados miembros y, sobre todo, con vistas a la aprobación de Directivas que a través de disposiciones mínimas desarrollen una política de armonización de las legislaciones laborales de los Estados miembros (art. 153.5 TFUE). A pesar de que diversas Directivas han actuado en materia salarial, especialmente con vistas a desarrollar una política antidiscriminatoria respecto de ciertos grupos de trabajadores en situación de especial debilidad y con riesgos de segmentación en el mercado de trabajo, se trata de actuaciones todas ellas indirectas, que más que sobre las remuneraciones están actuando en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de lucha contra la exclusión social, es decir, en clave de otros títulos competenciales que sí habilitan para desarrollar una política de armonización vía Directivas.

Por el contrario, en este caso de actuación sobre los salarios mínimo nos enfrentaríamos a una materia que

de manera directa afecta a las remuneraciones y que, como tal, no puede ser objeto de una Directiva de armonización.

En segundo lugar, como complementario de lo anterior, se considera que el respeto a las tradiciones nacionales en esta materia debe estar presidido por el principio de que es a la negociación colectiva, en el marco de la autonomía reconocida a los interlocutores sociales, a quien le corresponde la fijación del régimen salarial de los trabajadores asalariados. Diversas sentencias así lo han explicitado, entendiéndose que la exclusión de las remuneraciones como materia objeto de armonización encuentra su razón de ser en el hecho de que la fijación del nivel de los sueldos entra dentro del ámbito de la autonomía contractual de los interlocutores sociales (SSTJUE 13 de septiembre de 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, ap. 40; 15 de abril de 2008, C-268/06, Impact, aps. 123-124).

En tercer lugar, desde la perspectiva estrictamente económica, el diferencial entre los países de la Unión resulta tan notable, que existen situaciones muy dispares en la cuantía del salario mínimo en la comparación de los 22 Estados miembros en los que el poder público fija una cuantía mínima del salario para el conjunto de los trabajadores: desde los 2.142 € mes en Luxemburgo hasta los 312 € mes en Bulgaria <sup>2</sup>.

A pesar de todo lo anterior, la Comisión considera que existen motivos y fundamentos consistentes para poder efectuar dicha consulta, que podría desembocar en una acción de la Unión Europea. A tal efecto, el Documento alude al dato de que uno de los objetivos generales de la Unión es el de promover el bienestar de sus ciudadanos, a cuyo efecto recuerda el compromiso de trabajar en pro del desarrollo sostenible, tendente al pleno empleo y al progreso social (art. 3 TUE), promoviendo la igualdad de género (art. 8 TUE), combatir las discriminaciones (art. 9 TUE) y luchar contra la exclusión social (art. 9 TUE). Con estos elementos referenciales, destaca el Documento que la Unión y los Estados miembros tienen como objetivo promover el empleo, mejorar las condiciones de vida y de trabajo y el diálogo entre empresarios y trabajadores (art. 151 TFUE).

A la postre, se señala que el Pilar Europeo de Derechos Sociales enfatiza el rol de los salarios mínimos con el objetivo de combatir la pobreza para quienes perciben salarios bajos y promover incentivos al trabajo, al tiempo que se salvaguarda el acceso al empleo y la competitividad; del mismo modo que se toma nota de que los Estados miembros han asumido compromisos relacionados con los salarios mínimos a través de los instrumentos de la OIT y la Carta Social Europea del Consejo de Europa.

<sup>1</sup> First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, Bruselas, 14 de enero de 2020, C (2020) 83 final.

<sup>2</sup> Fuente: Eurofound.

A tenor de ello, se defiende la viabilidad de una acción de la Unión, donde se vislumbra que en la misma pueden primar las reglas de procedimiento, la identificación de objetivos y, por ello, desarrollarse en clave de típica técnica de *soft law*, a través de la cual se puedan superar las dificultades previamente mencionadas. Desde esta perspectiva, el Documento de Consulta manifiesta que, dentro de los límites del Tratado, sea posible una acción de la UE que podría ofrecer apoyo a los Estados miembros con vistas a asegurar los siguientes objetivos:

- 1) Los salarios mínimos se logren fijar en un ámbito adecuado, tomando como referencia las condiciones económicas y sociales nacionales.
- 2) Se logra que los trabajadores en la UE se encuentren efectivamente protegidos por salarios mínimos.
- 3) Los interlocutores sociales participen efectivamente en la fijación de los salarios mínimos y se fomente la celebración de convenios colectivos con esta finalidad.
- 4) El establecimiento de un salario mínimo legal que se rija por un marco nacional basado en criterios claros y estables, con razonables actualizaciones frecuentes y regulares.

El Documento desemboca en el objeto de la consulta que se transmite a los interlocutores sociales, con base en el art. 154.2 TFUE<sup>3</sup>, a través de tres concretas preguntas:

- 1) ¿Considera que la Comisión ha identificado correcta y suficientemente los problemas y las posibles áreas para la acción de la UE?
- 2) ¿Considera que es necesaria una acción de la UE para abordar los problemas identificados? Si es así, ¿cuál debería ser el alcance de esta acción?
- 3) ¿Sería favorable a iniciar un diálogo a tenor del artículo 155 del TFUE sobre cualquiera de los asuntos identificados en esta consulta?<sup>4</sup>

Dejando al margen la cuestión técnica de que un posible acuerdo entre los interlocutores sociales no podría llegar a ser reforzado vía una directiva, ni podría convertirse en el mecanismo indirecto de evitar la exclusión de la materia relativa a las remuneraciones respecto de la política de armonización de las legislaciones laborales nacionales, lo importante es que se abre un debate decisivo en el inmediato futuro. En definitiva, se trata de una materia de notable importancia,

<sup>3</sup> “antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión” (art. 154.2 TFUE).

<sup>4</sup> “1. El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos. 2. La aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión. Se informará al Parlamento Europeo. El Consejo decidirá por unanimidad cuando el acuerdo en cuestión contenga una o más disposiciones relativas a alguno de los ámbitos para los que se requiera la unanimidad en virtud del apartado 2 del artículo 153” (art. 155 TFUE).

que puede tener impacto decisivo sobre el conjunto de la economía, del desarrollo futuro de la negociación colectiva y, a la postre, de las condiciones de vida de los trabajadores, que requerirá estar muy atentos a sus resultados.

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

## 1. CONSULTAS. COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Dentro de las funciones de la CCNCC, se encuentra la de emitir dictámenes no vinculantes sobre las consultas que se plantean relativas a determinar el ámbito funcional de los convenios colectivos

Terminado el año 2019, la Comisión Permanente de la CCNCC ha emitido durante ese año un total de 70 dictámenes. Por su interés, vamos a destacar las siguientes:

**Consulta nº 35/2018, de 11 de febrero de 2019:** convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la prestación de servicios de apoyo a empresas del grupo, que son agencias de viajes dedicadas a la venta online de paquetes de viajes que incluyen reservas de billetes de avión, hoteles, cruceros, paquetes vacacionales, alquiler de vehículos, etc. El 90% del negocio consiste en dar soporte a las operaciones de las agencias del Grupo; tratándose en su mayoría de servicios administrativos fundamentalmente dirigidos a identificar nuevos colaboradores y asociados y administrar sus cuentas. Así, la mayor parte de los servicios prestados completan los servicios de las empresas del Grupo. Para determinar el convenio colectivo aplicable en empresas que forman parte de un grupo de empresas, la CCNCC valora la actividad que se desarrolla en la empresa objeto de consulta y su vinculación con la estructura y características de la actividad económica y empresarial realizada dentro del Grupo. En esta consulta, la empresa presta servicios principalmente para empresas del mismo Grupo y desarrolla trabajos que constituyen una parte indispensable para completar el ciclo único de actividad del Grupo como agencia de viajes.

La Comisión Permanente de la CCNCC, en su reunión del 11 de febrero de 2019, acordó por mayoría informar de que a la empresa objeto de consulta la resulta de aplicación el Convenio colectivo de agencias de viajes (BOE de 21 de noviembre de 2016).

**Consulta nº 44/2018, de 11 de febrero de 2019:** convenio colectivo aplicable a dos empresas, ubicadas ambas en la provincia de Alicante, que tienen la condición de tiendas de conveniencia.

En el ámbito de la negociación colectiva, el sector de las tiendas de conveniencia encuentra su regulación en el VI Convenio colectivo de tiendas de conveniencia (BOE de julio de 2017). Sin embargo, a pesar de la condición reconocida por la Autoridad competente a ambas empresas, no resulta de aplicación el citado convenio por no reunir los requisitos de número de centros o unidades comerciales ni la superficie de ventas. Analizada la actividad económica de ambas empresas, se concluye que desarrolla una actividad de comercio al por menor bajo la modalidad de autoservicio, en el que los

productos mayoritariamente comercializados son bebidas y alimentos. Así, en la Comisión Permanente de la CCNCC del 11 de febrero de 2019 se concluye por unanimidad informar de que resulta de aplicación el Convenio colectivo de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación (BOP de Alicante de 27 de marzo de 2017).

**Consulta nº 48/2018, de 24 de abril de 2019:** convenio colectivo aplicable a una empresa, ubicada en Navarra y en Álava, dedicada al reparto de productos adquiridos por los consumidores en los establecimientos clientes de la empresa, que son supermercados que tienen una plataforma informática integrada en la caja del propio supermercado que permite a la empresa objeto de consulta organizar los pedidos de los consumidores y realizar su reparto en función del domicilio asignado. Aunque el reparto a domicilio se realice, además de en bicicletas eléctricas y en pequeñas furgonetas, los medios de transporte utilizados cuentan con un tipo de autorización para el transporte de mercancías ligero (MDL); lo que da elementos para la inclusión de la empresa en el sector del transporte de mercancías.

La Comisión Permanente de la CCNCC, en su reunión del 24 de abril de 2019, acordó por unanimidad informar de que al centro de trabajo situada en Álava le resulta de aplicación el Convenio colectivo para la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava 2017-2019. Respecto del centro de trabajo ubicado en Pamplona, se acordó por mayoría informar de que resultaba de aplicación el convenio colectivo del citado centro de trabajo.

**Consulta 56/2018, de 24 de abril de 2019:** convenio colectivo aplicable a una empresa ubicada en Madrid y Barcelona dedicada a la logística integral en todos sus procesos, desde la recogida de la mercancía en origen hasta su entrega al cliente (servicios logísticos, *picking*, logística inversa, etc.) sin disponer de medios de transporte propios, recurriendo a la subcontratación de transporte con terceros.

La empresa consultante realiza las funciones de un almacén distribuidor; encargándose de la recepción, clasificación y preparación de las mercancías de sus clientes, que se depositan en almacenes propiedad de la empresa, y gestión posterior de la distribución de la mercancía almacenada a través de empresas de transporte.

Las actividades de los almacenistas distribuidores son auxiliares y complementarias del transporte según la Ley 16/1987. Se considera almacenista-distribuidor a la empresa especializada en actuar como depositaria de mercancías ajenas que se encarga de distribuirlas o de gestionar su distribución, conforme a las instrucciones recibidas del depositante.

La Comisión Permanente de la CCNCC, en su reunión del 24 de abril de 2019, acordó por unanimidad informar de que a la empresa objeto de consulta le resulta de aplicación el II Convenio colectivo de logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid, para el centro de trabajo situado en la Comunidad de Madrid, y el Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona, para los centros de la empresa ubicados en dicha provincia.

**Consulta 09/2019, de 29 de julio de 2019:** consulta del Departamento de Desarrollo Económico de una Administración Pública respecto del convenio colectivo aplicable a unas oficinas de turismo. Si bien la Administración Pública consultante dispone de una red propia de oficinas que proporcionan información turística, recurre a contrataciones externas para la gestión de dicha red.

Tras solicitarse el correspondiente informe a la Abogacía del Estado en aras a conocer si una Administración Pública, con ocasión de los fines previstos en la Ley de Contratos del Sector Público, pudiese considerarse como legitimado en los términos del artículo 14 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre (BOE del 28), la Comisión Permanente de la CCNCC, en su reunión del 29 de julio de 2019, acuerda por unanimidad que no se puede pronunciar por no incluir el citado artículo 14 a los órganos administrativos de contratación como sujetos legitimados para solicitar el dictamen de la CCNCC.

**Consulta 36/2019, de 25 de septiembre de 2019:** se plantea consulta sobre convenio colectivo aplicable al centro de trabajo que la empresa consultante tiene en Zaragoza, dedicada a la manipulación y empaquetado de materias primas y productos alimenticios ya preparados.

Se plantea la cuestión sobre si sería de aplicación el Convenio colectivo provincial del sector de Almacenaje y Distribución de alimentación, en lugar del convenio colectivo de transportes de Zaragoza que ya viene aplicando, ya que según señala la empresa no realiza el transporte de la mercancía manipulada, ni con medios propios, ni contratando en nombre propio con terceros transportistas, ya que no dispone de título habilitante como transportista o como operador de transporte.

Después de solicitar información a la Comisión Paritaria del Convenio de Almacenaje y distribución, la Comisión permanente de la CCNCC en su reunión celebrada el 20 de septiembre de 2019, acordó por mayoría informar que al centro de trabajo que la empresa tiene en Zaragoza, dedicada a la gestión de entradas y salidas de mercancías, gestión de la información, control de stocks, copacking, manipulación de productos promocionales de fabricantes, y su colocación en los pre-muelles de carga, le resulta de aplicación el Convenio colectivo 2017-2019 del sector del Transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza, publicado en el B.O. Zaragoza de 24/03/2018, que ya está aplicando la empresa en el momento de efectuar la consulta.

**Consulta 58/2018 de 24 de abril de 2019** convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios de marketing, asesorando al cliente en estrategias de uso de la herramienta informática de la empresa.

Se aprobó por mayoría considerar que debía quedar encuadrada dentro del Convenio colectivo de Empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 06/03/2018), al considerar que lo relevante en la prestación de sus servicios es la gestión de una herramienta informática y la administración de una plataforma digital, que se utiliza por el cliente -o la agencia de publicidad que éste contrata- para insertar publicidad, con el software proporcionado por la empresa.

## **2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE DICIEMBRE 2018 A 31 DE ENERO DE 2020**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de diciembre 2019 a 31 de enero de 2020 se han publicado Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal. Estos son los siguientes:

### **99002385011981 VII Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas. Vigencia hasta el 31.12.2022 (BOE de 5.12.2019)**

Según se indica en su artículo 1. *Ámbito funcional*, el presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado Español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona.

### **99003435011900 III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal. (CEM). Vigencia hasta 31/12/2020. (BOE de 19.12.2019)**

Según dispone en su artículo 2. *Ámbito funcional*, comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el sector del Metal.

De este modo quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes, construcción naval y su industria auxiliar, industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables, robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidos el mantenimiento y la fabricación de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se llevan a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobo e incendios) y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector. Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas, aparatos médicos; industria

óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector. se incluyen actividades de fabricación, instalación, mantenimiento o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas, y pasarelas incluidas en el sector...

actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, mantenimiento y reparación de vehículos, ITV y aquellas de carácter auxiliar directamente relacionadas con el sector.

### **99000165011987 Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2020. Vigencia hasta el 31.12.2022 (BOE 07.01.2020)**

Según dispone su artículo 1. *Ámbito funcional*, el presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales de las empresas de mediación de seguros privados, cualquiera que sea su denominación

### **99014585012004 Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Vigencia hasta el 31.12.2021 (BOE 13.01.2020)**

Según dispone su artículo 1. *Ámbito funcional*, el presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que se dedican principalmente a la mediación inmobiliaria.

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

### **99015595012005 IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. Vigencia hasta 31.12.2021.(BOE 13.01.2020)**

Según dispone su artículo 1. *Ámbito funcional*, el presente Convenio obliga a todas las empresas, entidades y personal del sector, una de cuyas actividades, aunque fuera compartida con otra u otras y no sea la principal, consista en la prestación de servicios handling, ya sea en propio (autohandling) ya sea a terceros, entendiéndose como tales los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasaje (incluida la asistencia a pasaje con movilidad reducida), mercancías y correo, así como el servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan la aeronave con la terminal aeroportuaria.

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

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2020. La información sobre los **convenios firmados en 2019** indica que son 1.271, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en ese año 2019 o con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2019**, el número de convenios colectivos es 3.850, que afectan a 1.165.134 empresas y a 9.855.520 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2019.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2019 fue el 2,29%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese ejercicio cubrieron a la quinta parte del total de los trabajadores con convenio y su activación no elevó el referido incremento salarial inicial del conjunto de los convenios.

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,94%, frente a 2,32%. Las cláusulas de garantía elevaron los incrementos salariales iniciales sólo en el caso de los convenios de empresa, hasta el 1,96%, mientras se mantuvo en los convenios supraempresariales.

En cuanto a la **jornada pactada**, se sitúa en 1.750,4 horas, unas nueve horas superior a la acordada en 2018. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.716,7 horas en los convenios de empresa, cinco horas más que en 2018, y de 1.752,7 horas en los supraempresariales, unas nueve horas por encima de las horas pactadas el año anterior.

Respecto a las **inaplicaciones** de convenios, en el período enero-diciembre de 2019 fueron 1.044, que afectaron a 22.280 trabajadores. Ambas cifras son superiores a las de 2018.

Tres de cada cuatro inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y nueve de cada diez en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 96,7%) y son acordadas en el período de consultas (el 98,9%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 67,8% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

Respecto a 2020, la Estadística de convenios indica que los **convenios firmados hasta el 31 de enero** son 8, que afectan a 2.781 trabajadores. Por lo que se refiere a los

convenios con efectos económicos en 2020, se sitúan en 2.085 y afectan a 5.904.928 trabajadores.

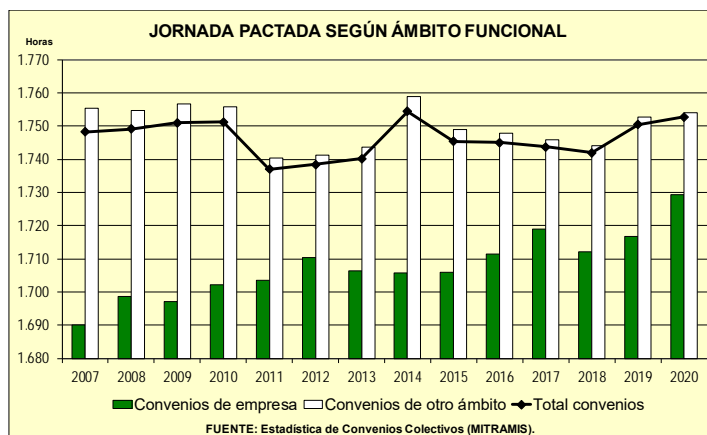
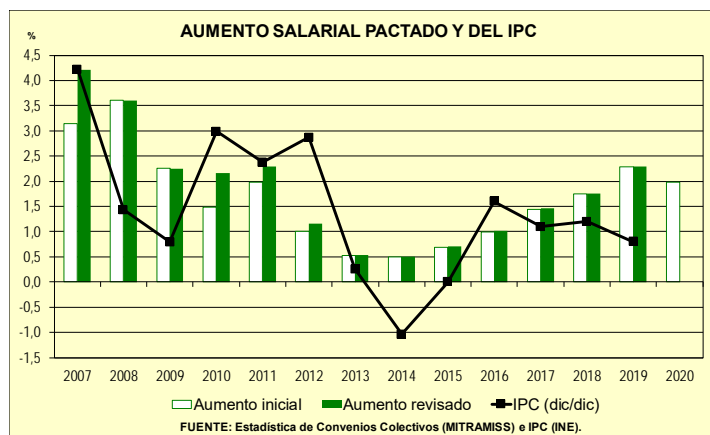
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-diciembre de 2019		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>1.044</b>	<b>22.280</b>
Cuantía salarial	532	10.362
Cuantía salarial y Sistema remuneración	107	2.098
Sistema de remuneración	65	1.155
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución tiempo de trabajo	47	283
Horario y distribución tiempo de trabajo	38	360
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora Seguridad Social	37	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	1.352
Resto de casos	185	6.344

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2017 es el último año con datos definitivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva 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 2016 o 2017 con los de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017	5.741	105	2.036	173	3.427
2018 P	4.736	90	1.778	139	2.729
2019 P	3.850	76	1.454	126	2.194
2020 P	2.085	51	784	62	1.188
Trabajadores (miles)					
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017	10.855,3	686,4	2.566,5	851,1	6.751,2
2018 P	11.021,9	656,2	2.459,9	774,8	7.131,0
2019 P	9.855,5	421,2	2.252,6	900,5	6.281,1
2020 P	5.904,9	370,4	1.693,6	564,6	3.276,3

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de enero de 2020. P=Provisional.



#### 4. SENTENCIAS

**STS 703/2019, de 9 de octubre. Inexistente lesión de la libertad sindical.** El TS desestima el recurso de casación interpuesto por el demandante, Sindicato Cooperación Sindical, contra la Sentencia de 25-05-2018 de la Sala de lo Social de TSJ de Aragón sobre tutela de los derechos fundamentales. La Sala de lo Social había desestimado la demanda por la que se interesaba por la parte actora la declaración de nulidad radical del Acuerdo alcanzado por la empresa SARGA y los sindicatos UGT y CSI-F de aprobar un anexo al contrato de trabajo, cuya firma sería voluntaria para los trabajadores, al considerarlo contrario al art.28.1 de la CE. Según la parte recurrente, considera vulnerado el derecho de libertad sindical porque el acuerdo alcanzado no se ha obtenido con el Comité Intercentros.

Señala la Sentencia que sobre si es admisible que la empresa alcance acuerdos de eficacia limitada tras el fracaso de la negociación con el Comité Intercentros, estos acuerdos de carácter extraestatutario que obligan únicamente a los firmantes, a sus afiliadas y a quienes se adhieran libremente, y tratándose de una manifestación propia de la negociación colectiva, no pueden lesionar el derecho a la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva del Sindicato recurrente.

Del mismo modo se ha dicho que, aunque dichos Acuerdos reproduzcan una propuesta empresarial no aceptada por quienes estuvieron negociando y se apartaron de la negociación, no impide que puedan tener eficacia, máxime cuando se han adherido al mismo libremente los trabajadores, como aquí sucede, solventándose así un problema organizativo que se había presentado en la empresa.

Y, por supuesto, no puede decirse que no se ha cumplido con la negociación colectiva cuando del contenido de los hechos probados de la sentencia recurrida, se deduce la existencia de una verdadera negociación, y el mero hecho de que no se hayan aceptado las propuestas de la empresa no puede considerarse que dicha negociación no se haya cumplido.

Señala la Sentencia que: ya esta Sala ha sostenido que la firma de un pacto extraestatutario suscrito ante el fracaso de la negociación estatutaria no supone en principio vulneración de la libertad sindical, siempre, naturalmente, que las funciones atribuidas a aquella sean acordes con la eficacia limitada que es propia de este tipo de pactos. Y ello es así, porque la existencia de un pacto colectivo extraestatutario, cuando la eficacia que se pretende para el mismo es la limitada que le corresponde, no perjudica la libertad sindical de sindicato no interviene en dicho pacto, pues no merma sus posibilidades de negociación, en tanto que no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia "erga omnes", ni le impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo, también extraestatutario, con afectación limitada a sus afiliados.

**STS 4/2020, de 8 de enero.** Cambio de unidad de negociación. Por la representación de la Asociación de Aserradores y Fabricantes de Madera de la provincia de Valencia y Asociación Provincial de Empresarios Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera de Castellón, se interpusieron demandas de conflicto colectivo de las que conoció el Tribunal Superior de Justicia de Valencia solicitando se declarase la nulidad del artículo 2 (ámbito funcional) del Convenio Colectivo de Trabajo de la Madera, Carpintería, mueble y Afines de la Comunidad Valenciana.

Se estima parcialmente la demanda y se declara la exclusión del CNAE 1624 "fabricación de envases y embalajes de madera" del ámbito funcional del Convenio colectivo autonómico de la Madera aprobado el 9 de febrero de 2017.

Según señala la sentencia nos encontramos ante un supuesto de cambio de unidad de negociación. En efecto, durante bastante tiempo convivieron en los mismos territorios, las provincias de Valencia y Castellón, dos convenios funcionalmente diferentes. En Valencia estaba el Convenio Colectivo del sector de la Madera, Carpintería Muebles y afines, junto con otro convenio más específico. El convenio Colectivo de Serrerías y Fábricas de Envases de Madera y de Tablero contrachapados para Envases de Valencia. Y en Castellón, el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de la Madera, Corcho, Chapas y Tableros de Castellón y el Convenio de Aserradores y Fabricantes de Madera de la Provincia de Castellón.

Los dos convenios específicos de serrería habían finalizado su vigencia ordinaria, tras haber sido oportunamente denunciados, sin haber llegado a un acuerdo en los intentos de negociar sobre tales convenios.

Con motivo de la negociación y firma del I Convenio Colectivo autonómico de la Carpintería, Muebles y afines de la Comunidad Valenciana, las partes que lo suscribieron decidieron incorporar a tal ámbito territorial y funcional, las unidades de negociación de los convenios de serrería de Valencia y Castellón que regulaban la actividad del CNAE 1624.

Consta según la sentencia la voluntad de converger todos los subsectores en un único convenio. Pero, lo que tampoco puede sostenerse es que la nueva unidad de negociación de ámbito autonómico pudiera incorporar en su ámbito de aplicación a las unidades de serrería, ya que para hacerlo resultaba exigible ostentar la representatividad exigida por el Estatuto de los Trabajadores y que de la carecían.

En definitiva, la Sentencia señala que el cambio funcional es posible siempre y cuando el convenio anterior estuviese vencido, no existiese en el mismo negociación real y la composición de la comisión negociadora del nuevo convenio hubiera integrado a las asociaciones representativas del subsector absorbido, lo que no se produjo.



**STS núm. 717/2019, de 22 de octubre de 2019.** El Pleno del TS desestima el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT, confirmando la sentencia de la AN de 20.12.2017: no cabe extender el permiso por matrimonio del artículo 58.a) del III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28.06.2011) a las trabajadoras y trabajadores que constituyen parejas de hecho o a los nuevos modelos de convivencia familiar continuada distinto al de las uniones matrimoniales sin que se vulnere el artículo 14 de la Constitución Española.

*<Artículo 58. Permisos retribuidos. El personal de la empresa, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes: a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador/a afectado, en el periodo comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda o íntegramente después de ésta, a no ser que coincida con algún periodo vacacional, en cuyo caso se disfrutará seguido de aquél.>*

Alegada por el recurrente la interpretación indebida del citado artículo, el Tribunal Supremo afirma que una interpretación literal, sistemática, histórica y finalista permite concluir que el literal del precepto no genera dudas: no sólo habla de permiso por “matrimonio”, sino que, además, fija la fecha de la “boda” como elemento temporal para establecer el periodo exacto de los días de disfrute. Así añade que, si el precepto hubiese querido ampliar el permiso a otras uniones diferentes de la matrimonial, le hubiera bastado con expresarlo. Habiéndose alegado un trato desigual prohibido por el artículo 14 CE, el Alto Tribunal recuerda que, en tanto que las personas unidas en matrimonio y quienes conviven maritalmente de hecho *<resultan realidades diferentes y no equivalentes>*, es doctrina del Tribunal Constitucional que los matrimonios y las parejas de hecho no son situaciones iguales *<en el plano constitucional (art.32 CE), ni tampoco en el plano legal>*. Por ello, se desestima el recurso de casación sin que ello suponga una vulneración del principio de igualdad del artículo 14 CE.

Voto particular: En el voto particular se hace constar la necesidad de haber tomado en consideración la *<evolución normativa, cobertura y efectos jurídicos de las uniones de hecho en nuestro ordenamiento, su tratamiento jurisprudencial -esencialmente, la doctrina constitucional elaborada en torno a los arts. 14, 32 y 39 de la CE-, así como otras disposiciones del propio convenio colectivo y acuerdos celebrados durante su vigencia, que ofrecen pautas interpretativas adicionales y complementarias>*. Así, se tiene en cuenta la realidad social en la que ha de aplicarse el citado precepto convencional: el matrimonio y la unión de hecho que se exterioriza o se formaliza de otra manera son situaciones equiparables u homogéneas que deben tener iguales consecuencias normativas; más cuando la voluntad del título III del citado convenio propone la aplicación del principio de igualdad (principio que no puede entenderse).

circunscrito, exclusivamente, a la perspectiva de igualdad de género tal y como lo corroboran distintos acuerdos adoptados durante la vigencia del convenio).

**STS núm. 778/2019, de 13 de noviembre de 2019.** Por la representación de ETTs se interpone recurso de casación contra la sentencia de 11.12.2017 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en proceso de conflicto colectivo, por la que se declara el derecho del personal contratado a través de una ETT a que se le apliquen las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de QUALYTEL TELESERVICES.

Ante los citados recursos, en los que se denuncia la infracción expresa del artículo 11.1, párrafo cuarto, de la LETT, la sentencia del TS argumenta que, si bien en el literal de la citada norma no se hace referencia expresa a los Planes de Igualdad, sí que dispone que los trabajadores cedidos tendrán derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a que se les apliquen las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir discriminaciones por razón de sexo.

Teniendo en cuenta que los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa, el TS concluye que, cuando se establece que a los trabajadores de la empresa usuaria les resulta de aplicación la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como las disposiciones relativas a combatir las discriminaciones por razón de sexo, quedan también incluidas las medidas que incluidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. A tal conclusión no puede oponerse que no todas las medidas contenidas en el Plan de Igualdad estén estrictamente vinculadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres: salvo alguna excepción expresa, todas las medidas incluidas en el Plan de Igualdad están vinculadas, directa o indirectamente, a la eliminación de obstáculos que impidan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa. Igualmente, nada impide que las propias ETTs tengan su propio Plan de Igualdad - que resultará igualmente aplicable a los trabajadores puestos a disposición.

## 5. NOVEDADES LEGISLATIVAS

**RD 234/2020, de 4 de febrero.** Eleva el SMI a 950 euros en catorce pagar; lo que representa un incremento de 5,5% con respecto al de 2019. De esta manera, el SMI se sitúa en 31,6 euros al día y 13.300 euros brutos al año. La subida tiene carácter retroactivo desde el 01.01.2020.

**Permiso de Paternidad. Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo,** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece para este año 2020 una duración del permiso de paternidad de 12 semanas, lo que supone un incremento de 4 semanas frente al 2019.





PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2014	2015	2016	2017	2018	2019(1)	I 18	II 18	III 18	IV 18	I 19	II 19	III 19	IV 19
<b>Contabilidad Nacional (2)</b>														
PIB	1,4	3,8	3,0	2,9	2,4	2,0	2,8	2,3	2,2	2,1	2,2	2,0	1,9	1,8
Empleo (3)	1,0	3,2	2,8	2,8	2,5	2,3	2,6	2,4	2,5	2,7	2,7	2,5	1,8	2,0
Asalariados	1,0	3,5	2,8	3,2	3,0	2,7	3,0	2,9	3,0	3,1	3,1	2,7	2,3	2,5
No asalariados	0,9	1,4	2,7	0,9	-0,1	0,0	0,0	-0,4	-0,4	0,4	0,9	1,1	-0,8	-1,3
Productividad. Total (3)	0,4	0,6	0,2	0,0	-0,2	-0,3	0,2	-0,1	-0,2	-0,6	-0,6	-0,5	0,0	-0,1
Agricultura	-2,1	3,3	0,7	-5,7	5,9	-0,6	5,3	7,9	3,7	6,9	0,5	-2,9	1,8	-1,6
Industria	3,1	0,7	0,7	0,0	-2,3	-1,0	-2,7	-2,8	-1,7	-1,8	-1,5	-0,8	-1,3	-0,3
Construcción	0,8	-1,8	1,7	-1,2	-2,4	-1,5	-1,9	-1,9	-1,5	-4,1	-3,8	-0,8	0,2	-1,5
Servicios	-0,5	0,0	-0,3	0,4	0,4	0,2	0,8	0,4	0,3	0,1	0,3	0,0	0,4	0,1
Remuneración por asalariado (3)	0,3	0,6	-0,6	0,7	1,0	2,1	0,6	0,9	1,3	1,3	1,8	2,2	2,2	2,1
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,1	-0,1	-0,8	0,7	1,2	2,4	0,4	1,0	1,5	1,9	2,4	2,7	2,1	2,2
Deflactor del PIB	-0,2	0,5	0,3	1,4	1,1	1,6	1,2	1,0	0,9	1,3	1,3	1,6	1,6	1,7
CLU real (3)(5)	0,1	-0,6	-1,1	-0,7	0,1	0,8	-0,8	-0,1	0,6	0,6	1,1	1,1	0,5	0,5
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	1,2	3,0	2,7	2,6	2,7	2,3	2,4	2,8	2,5	3,0	3,2	2,4	1,8	2,1
Asalariados	1,5	3,4	3,1	3,2	3,3	2,7	2,9	3,6	3,3	3,3	3,6	2,7	2,2	2,4
No asalariados	-0,4	1,1	0,7	-0,1	-0,5	0,5	-0,5	-1,2	-1,5	1,1	1,0	1,0	-0,3	0,3
Activos	-1,0	-0,1	-0,4	-0,4	0,3	1,0	-0,1	0,5	0,3	0,5	0,7	0,9	1,0	1,3
Parados	-7,3	-9,9	-11,4	-12,6	-11,2	-6,6	-10,8	-10,8	-10,9	-12,3	-11,6	-7,4	-3,4	-3,4
Tasa de ocupación (6)	45,0	46,4	47,6	48,7	49,7	50,4	48,7	49,8	50,2	50,1	49,8	50,5	50,5	50,6
Varones	50,3	52,0	53,3	54,6	55,7	56,3	54,5	55,8	56,4	56,2	55,7	56,4	56,6	56,4
Mujeres	40,0	41,1	42,2	43,1	44,0	44,8	43,1	44,2	44,3	44,5	44,1	44,9	44,8	45,2
Nacionales	44,7	45,9	47,0	48,0	49,0	49,6	48,0	49,1	49,5	49,4	49,0	49,7	49,7	49,9
Extranjeros	48,4	51,2	53,4	55,4	56,0	56,9	54,4	56,5	56,4	56,7	56,2	57,3	57,1	57,0
Tasa de temporalidad (7)	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	26,1	26,8	27,4	26,9	25,9	26,4	26,7	26,1
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,9	15,7	15,2	15,0	14,6	14,6	14,90	15,0	13,9	14,8	14,9	14,9	14,0	14,7
Tasa de actividad (8)	59,6	59,5	59,2	58,8	58,7	58,6	58,5	58,8	58,7	58,6	58,4	58,7	58,7	58,7
Varones	65,8	65,7	65,1	64,7	64,6	64,3	64,3	64,6	64,9	64,5	64,0	64,4	64,5	64,2
Mujeres	53,7	53,7	53,6	53,2	53,1	53,3	52,9	53,3	52,9	53,1	53,0	53,4	53,3	53,5
Nacionales	58,0	58,0	57,8	57,3	57,2	57,1	57,0	57,3	57,3	57,1	56,9	57,2	57,2	57,2
Extranjeros	73,8	73,7	72,8	72,7	71,7	71,2	71,8	72,3	71,0	71,6	71,1	71,8	70,8	71,2
Tasa de paro (9)	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	16,7	15,3	14,6	14,4	14,7	14,0	13,9	13,8
Varones	23,6	20,8	18,1	15,7	13,7	12,4	15,2	13,7	13,1	12,9	12,9	12,5	12,2	12,2
Mujeres	25,4	23,5	21,4	19,0	17,0	16,0	18,5	17,1	16,2	16,3	16,7	15,8	15,9	15,5
Nacionales	23,0	20,9	18,7	16,3	14,3	13,2	15,7	14,3	13,7	13,5	13,8	13,1	13,1	12,8
Extranjeros	34,5	30,5	26,6	23,8	21,9	20,1	24,3	21,9	20,6	20,8	20,9	20,3	19,3	20,0
Parados larga durac./total (%) (10)	61,8	60,8	57,3	52,6	49,0	44,3	49,8	51,0	48,1	47,0	45,2	45,1	43,5	43,5
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	-0,3	0,6	-0,4	0,2	1,0	2,2	0,7	0,7	1,9	0,9	2,1	2,4	2,2	-
Coste salarial por trabajador	-0,1	1,1	-0,3	0,1	1,0	1,9	0,8	0,5	1,9	0,9	1,7	2,1	1,9	-
Coste salarial ordinario	0,0	0,4	-0,2	0,2	1,2	2,2	0,7	1,1	1,2	1,6	2,0	2,2	2,4	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	-0,7	5,8	-0,5	-0,2	0,1	-0,4	1,6	-2,3	8,3	-2,1	-0,2	1,1	-3,3	-
Otros costes por trabajador	-1,0	-0,7	-0,8	0,5	1,0	3,2	0,2	1,2	1,9	0,7	3,1	3,4	3,0	-
Cotizaciones obligatorias	1,6	1,1	-0,3	0,8	1,0	3,8	0,7	0,9	1,4	1,0	3,6	3,9	3,8	-
Coste por despido	-26,0	-23,5	-12,5	-10,4	-1,9	-14,9	-14,9	25,6	16,3	-19,5	-12,3	-6,2	-26,3	-
Coste laboral por hora trabajada	0,1	0,6	-0,1	0,1	1,2	2,8	3,8	-1,9	2,5	0,5	0,0	5,9	2,4	-
Horas mensuales efectivas. Total	-0,4	0,0	-0,3	0,1	-0,2	-0,5	-3,0	2,7	-0,7	0,5	2,1	-3,3	-0,2	-
Tiempo completo	0,1	-0,1	-0,1	0,2	0,0	-0,6	-2,9	2,9	-0,6	0,5	1,9	-3,3	-0,4	-
Tiempo parcial	0,3	1,5	-0,5	0,3	0,0	0,0	-3,0	2,4	-0,6	1,3	2,6	-2,7	0,1	-
	2015	2016	2017	2018	2019	2020(1)	Jun 19	Jul 19	Ago 19	Sep 19	Oct 19	Nov 19	Dic 19	Ene 20
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	3,2	3,0	3,6	3,1	2,6	1,8	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,0	1,8
Asalariados	3,5	3,5	4,2	3,5	3,0	2,1	3,2	3,0	3,0	2,9	2,7	2,7	2,3	2,1
No asalariados	1,9	1,0	0,8	1,1	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5
Paro registrado	-7,5	-8,6	-9,3	-6,5	-4,0	-1,0	-4,6	-3,9	-3,7	-3,8	-2,4	-1,7	-1,2	-1,0
Contratos registrados	11,1	7,6	7,6	3,7	1,0	-5,0	-2,3	4,5	-5,2	7,3	-0,8	-5,5	1,8	-5,0
Indefinidos (% del total)	8,1	8,6	9,0	10,3	9,6	10,1	8,7	8,5	8,1	11,4	10,7	9,7	8,0	10,1
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (11)	0,0	1,6	1,1	1,2	0,8	-	0,4	-0,2	-0,3	-0,3	0,7	0,9	0,8	-1,0
IPC s/ año anterior	-0,5	-0,2	2,0	1,7	0,7	1,1	0,4	0,5	0,3	0,1	0,1	0,4	0,8	1,1
Subyacente s/ año anterior (12)	0,6	0,8	1,1	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
IPC energía s/año anterior	-9,0	-8,6	8,0	6,1	-1,2	0,0	-2,6	-2,4	-4,5	-6,6	-6,5	-5,2	-2,1	0,0

(1) Media del período disponible. (2) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (3) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (4) Remuneración por asalariado/Productividad por ocupado. (5) CLU/Deflactor del PIB. (6) Porcentaje de población ocupada mayor de 16 años. (7) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (8) Porcentaje de activos en la población mayor de 16 años. (9) Porcentaje de parados sobre la población activa. (10) Porcentaje de parados durante al menos un año en el total de parados. (11) Los datos anuales son las variaciones de diciembre sobre diciembre del año anterior y los mensuales son las variaciones del mes de referencia sobre diciembre del año anterior. (12) IPC sin energía ni alimentos no elaborados.

FUENTE: INE, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

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

## COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de enlace con el sitio WEB



20/02/2020

Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [secretaria.ccncc@mitramiss.es](mailto:secretaria.ccncc@mitramiss.es) NIPO: 117-20-003-3 Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)