

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. Los dictámenes se adoptan en general, por unanimidad entre los vocales que conforman la Comisión Permanente, pero en ocasiones, en los supuestos en que no es posible esa unanimidad, los acuerdos se adoptan por mayoría.

Terminado el año 2022, destacamos aquellos dictámenes que han sido adoptados en dicho año y que consideramos de mayor interés:

Consulta nº 39/2021, convenio colectivo aplicable a una empresa que tiene dos líneas de servicios diferenciadas, el alquiler de vehículos sin conductor y el servicio de alquiler con conductor, siendo esta última la que concentra el mayor número de trabajadores y sobre la que versa la presente consulta. Actualmente la sociedad dispone de un centro de trabajo ubicado en Oviedo.

El personal empleado como chófer realiza los servicios contratados con los vehículos de que dispone la empresa con licencias VTC, recogiendo los vehículos en el lugar donde se encuentren estacionados, y se desplaza a buscar al cliente que ha realizado previamente la reserva.

Una vez que se recoge al cliente, se le lleva a destino y posteriormente el trabajador devuelve el vehículo a la zona en la que estaba estacionado. Asimismo, estos trabajadores se ocupan de la limpieza de los vehículos y el desplazamiento de éstos para repostar o llevar al taller para las revisiones y arreglos pertinentes.

Se acuerda por unanimidad informar que a la empresa le resulta de aplicación el Convenio colectivo para las empresas de Transporte por carretera del Principado de Asturias para los años 2019-2023 (código 33001125011681), publicado en el BOPA de 31 de enero de 2021.

Consulta nº 41/2021, convenio colectivo aplicable a una empresa que gestiona ensayos clínicos para empresas farmacéuticas y de dispositivos médicos que no tienen capacidad para realizar estas funciones internamente.

La compañía no realiza ensayos clínicos ni actividades de investigación médica, sino que firma contratos con hospitales y consultorios médicos (donde se realizan los ensayos), siendo sus funciones exclusivamente verificar, planificar y gestionar que los clientes cumplan los plazos, sigan las regulaciones del país y cumplan el protocolo del ensayo clínico (que es el conjunto de reglas/procedimientos que determina cómo el ensayo clínico debe llevarse a cabo).

La empresa no dispone de un centro de trabajo y la única trabajadora de la empresa en España, presta sus servicios principalmente de forma telemática desde la provincia de Madrid, aunque en ocasiones realiza visitas a los clientes (1 cada 8 semanas, según estimaciones de la empresa). La trabajadora realiza su cometido de forma totalmente independiente de los clientes, y como auditora, se encarga de confirmar que todos los documentos sean correctos, que la información incluida sea la adecuada, que se hayan firmado los consentimientos de los pacientes etc.

Se acuerda por unanimidad informar que, a la empresa, le resulta de aplicación el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio: 99001355011983) (BOE 6 de marzo de 2018).

Consulta nº44/2021, convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la realización de las siguientes actividades:

supervisión de gestión y de desarrollo de activos de energías renovables; actividades de supervisión de la gestión de la construcción; análisis de los mercados energéticos; supervisión de la ingeniería contratación; servicios de consultoría financiera; servicios de asesoramiento en relación con inversiones de proyectos y activos de energías renovables para el grupo.

Se acuerda por unanimidad informar que resulta de aplicación el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos código de convenio n.º 99002755011981) (BOE 7 de octubre de 2019).

Consulta nº46/2021, convenio colectivo que resulta de aplicación a una empresa cuya actividad consiste en la investigación, desarrollo, producción y venta de productos y reactivos destinados a la detección rápida y/o determinación de gluten y alérgenos en alimentos y superficies, y al control e identificación de microbios para una amplia gama de industrias, como la de alimentos y bebidas, sector sanitario, hostelería y para el consumidor final.

Cabe estimar que la empresa tiene un proceso propio de producción de test rápidos para detectar gluten, y si bien se pone de manifiesto que esta producción no se centra en la fabricación de elementos químicos, porque se trata de productos preparados y comprados a terceras empresas proveedoras que facilitan las tiras inmunocromatográficas con nitrocelulosa y placas tapizadas con anticuerpos etc. Se considera que la preparación del kit por la empresa consultante con los materiales indicados y la incorporación de sustancias necesarias para su activación (hidro alcohol necesario para extraer el gluten y suero fisiológico para diluir), no

resulta ser un mero acondicionamiento del producto para su comercialización, sino una fase más para completar la producción para que el producto cumpla su función.

Se acuerda por unanimidad informar que a la empresa le resulta de aplicación el Convenio colectivo 2021-2023 estatal para el sector de la Industria química (código 9900423501198), publicado en el BOE de 19 de julio de 2021.

Consulta nº2/2022, convenio colectivo aplicable a una empresa que dispone de una instalación de generación eléctrica por biomasa en la provincia de Málaga, en la cual se produce la valorización en energía eléctrica del orujillo procedente del aprovechamiento en extracción química del orujo graso seco obtenido del óleo verde. La valorización se completa mediante el acondicionamiento y aprovechamiento de biomasa de diferentes procedencias, destacando la hoja de olivo procedente de las almazaras, la poda de olivar de las explotaciones olivareras y la biomasa procedente de la gestión forestal.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad realizada por la empresa, de producción de energía eléctrica utilizando para ello orujillo como residuo procedente de las almazaras y otras biomásas, resulta incluida dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo estatal para los años 2019-2021 de Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (código 99004345011982), publicado en el BOE de 29 de marzo de 2019, que ya viene aplicando la empresa en el momento de presentar esta consulta.

Consulta nº8/2022, convenio colectivo aplicable a un establecimiento mercantil, situado en la provincia de Valencia, que se dedica a la venta al por menor de alimentos naturales y ecológicos envasados, artículos para dietas macrobióticas, cosmética, libros y otros artículos relacionados con la vida sana y natural. La empresa ha venido aplicando el Convenio colectivo estatal para el Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.

El motivo de esta consulta se debe a que el último Convenio colectivo para el Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, publicado en el BOE de 12-01-2022, ya no incluye en su ámbito funcional al sector de las herboristerías, lo que ha suscitado la duda sobre la norma convencional que debe regular a partir de este momento las relaciones de trabajo en estos establecimientos, que en la provincia de Valencia no cuentan con otro convenio que recoja de forma específica este sector.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad de la mercantil resulta comprendida dentro de ámbito funcional del Convenio colectivo para los años 2021-2023 del Comercio de Actividades diversas de la Comunitat Valenciana (código 80100165012019), publicado en DOGV de 18/11/2021. Todo ello, sin perjuicio de los derechos que, en su caso, pudieran haberse adquirido por los trabajadores.

Consulta nº20/2022, convenio colectivo aplicable a una Fundación tiene por objeto social la promoción e impulso del deporte del baloncesto, así como de los distintos campeonatos, partidos, ligas, copas y cualquier otro acontecimiento (de competición, de entrenamiento, de formación y de divulgación) de aquel deporte, crear

escuelas de baloncesto integradas por equipos de diversas categorías; organizar, apoyar y difundir la realización de torneos de baloncesto relacionados con el deporte base y amateur.

La empresa dispone de una gran instalación deportiva con 13 pistas de baloncesto y un gimnasio, además de una serie de oficinas. En el centro de trabajo hay una escuela de baloncesto, que es la principal actividad de la Fundación y además se organizan toda clase de partidos, torneos, ligas amateurs, campeonatos y otros eventos deportivos o relacionados con el mundo del baloncesto.

Se acuerda por unanimidad informar que a la Fundación le resulta de aplicación el IV Convenio colectivo estatal de Instalaciones deportivas y gimnasios (Código convenio 99015105012005), publicado en el BOE de 11 de junio de 2018.

Consulta 43/2022, convenio colectivo a una empresa cuyo objeto social es la compraventa, reparación y mantenimiento de maquinaria y equipos de odontología.

La empresa se ofrece como un servicio técnico especializado en clínicas dentales que vende maquinaria dental y equipos de laboratorio dental como sillones dentales, mobiliario para clínicas, esterilización, compresores, aspiraciones, radiología, fresadoras, impresoras 3D, rotatorio dental, pequeños aparatos dentales, y fungibles dentales como puntas de ultrasonidos, guantes, mascarillas, fresas dentales y resinas para impresoras 3D. También repara maquinaria y aparatología dental y se hacen instalaciones en clínicas nuevas.

Se acuerda por unanimidad informar que, a la empresa, por razón de la actividad principal que realiza y del lugar donde se desarrolla, le resulta de aplicación el Convenio colectivo provincial para el sector del Comercio del metal de Santa Cruz de Tenerife (código convenio 38100045012014), publicado en el BOP de 11 de noviembre de 2013.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE NOVIEMBRE DE 2022 A 31 DE ENERO DE 2023

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 2022 a 31 de enero de 2023, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

99100275012022 Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE 8 de diciembre de 2022). Vigencia hasta el 31.12.2025

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial de aplicación:

El presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna es de aplicación a:

a. Ámbito funcional:

a.1 Las empresas o grupos de empresas (según lo dispuesto en el artículo 42.1 del Código de Comercio), de marcas comerciales de cadenas de restauración de gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo y de gran dimensión de plantilla laboral, cuya actividad de restauración se caracteriza por realizarse con modernos sistemas y técnicas de producción y explotación, y de prestación de servicios de restauración homogéneos de productos singulares de comidas y bebidas, consumidos preferentemente en los propios establecimientos, que cuentan con idéntica imagen de marca y producto singular.

Se entiende por gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, cuando las empresas o grupos de empresas cuenten con establecimientos abiertos al público en al menos cuatro Comunidades Autónomas; y por gran dimensión de plantilla laboral, cuando emplee al menos a mil personas trabajadoras.

a.2 El presente convenio colectivo será de aplicación a:

(i) a las empresas que dediquen su actividad principal a la descrita en el punto a.1 de este artículo en régimen de franquicia, bajo las insignias o marcas comerciales de las empresas y/o grupos de empresa incluidas en el punto a.1, siempre que cumplan los requisitos establecidos en dicho apartado.

a.3 Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación:

– A los centros de trabajo de las empresas y/o grupos de empresas incluidas en la descripción funcional del apartado a.1 que estando ubicados en entornos dedicados exclusivamente al transporte operen bajo concesiones administrativas tales como aeropuertos y estaciones de ferrocarril, a los que se les aplica los convenios colectivos de hostelería.

– A las empresas que dediquen su actividad principal a la hostelería tradicional, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, así como a las empresas de restauración social y de catering (incluido el aéreo, ferroviario y del servicio de autobuses).

99004615011982 Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE del 14 de diciembre de 2022).

Artículo 3. Ámbito funcional.

Están sometidas a este Convenio colectivo las empresas que realicen alguna de las actividades siguientes:

a) La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

b) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.

c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y

expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.

d) El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

e) El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores.

Las empresas que, además de las actividades descritas en el párrafo anterior, realicen las contempladas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, se rigen por el presente Convenio Colectivo.

Las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades descritas en las letras a), b), c), d) y e), desempeñen las comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, no están sometidas al presente Convenio colectivo.

Dichas empresas pueden adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no estén afectadas por otro Convenio colectivo.

99005165011981 Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 28 de diciembre de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional.

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las empresas y sus centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrónes y mazapanes. Con respeto al principio de unidad de empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

99001945011981 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 28 de diciembre de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

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

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros asociados de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito), de AELR (Asociación Española de Leasing y Renting) o de AEF (Asociación Española de Factoring), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la

aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este Convenio los bancos, las cajas de ahorro y las cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones antes referidas.

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

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

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

99003895011981 XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (BOE de 28 de diciembre de 2022) Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Según dispone en su artículo 1. Ámbitos personal y funcional.

El presente Convenio se aplicará en el sector de oficinas de farmacia a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

99010555011996 Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE de 19 de enero de 2023).

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en empresas tradicionalmente denominadas de prensa no diaria y que actualmente comprende a las empresas dedicadas a la edición de revistas y publicaciones periódicas de información general, actualidad o especializadas, en papel o en digital. Quedan expresamente excluidas de este Convenio Colectivo las empresas que actualmente aplican el Convenio colectivo de prensa diaria.

99004015011984 Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

2.1 Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de aquellas empresas cuya actividad o actividades –sean o no con carácter exclusivo– consistan en la fabricación, investigación, importación, distribución y/o venta de productos de perfumería, cosmética, peluquería, de higiene y cuidado personal y/o de productos cubiertos por la normativa de cosméticos

española vigente en cada momento, así como materias primas simples o compuestas vinculadas al contenido de los mismos, esencias y aromas. Se entiende por distribución la comercialización y puesta en el mercado de productos amparados por marcas de las que la empresa miembro sea titular o licenciataria, con carácter exclusivo, para España.

De acuerdo con el principio de unidad de empresa, este convenio será de aplicación en todos los centros de una misma empresa, así como en los de las filiales participadas mayoritariamente por la misma, cuya actividad se comprenda en los supuestos señalados en el párrafo primero de este artículo.

Las disposiciones de este convenio no serán de aplicación en aquellas empresas o centros de trabajo que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa o centro, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este convenio laboral.

Las partes firmantes expresan su voluntad de que este convenio sirva de referencia en la negociación de los convenios de empresa mientras no se adhieran al mismo. Las empresas con convenio propio aplicarán en su ámbito aquellas materias reguladas por el convenio sectorial y no contempladas en el de empresa, que tendrá a tal efecto y para esas empresas la consideración de «acuerdos sobre materias concretas», reguladas en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de pactos de articulación y aplicación que desarrollen lo previsto en el artículo 75 del presente convenio, podrán elevar consulta, individual o conjuntamente, a la Comisión Mixta Central, a fin de que dicho órgano paritario ejerza las funciones previstas en el capítulo XVI, con la finalidad de verificar que dichos pactos no supongan vulneración de ninguno de los derechos establecidos en el convenio, teniendo en cuenta el artículo 5 y la disposición adicional primera del mismo, así como el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. SENTENCIAS

STS 11 de octubre de 2022, rec 49/2021, ECLI:ES:TS:2022:3870

Recurso de casación interpuesto por varias organizaciones sindicales, contra la sentencia nº 23/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 23 de diciembre de 2020, sobre conflicto colectivo. En la demanda se suplicaba que se declarara la eficacia jurídica y vinculante del pacto que puso fin a la huelga celebrado ante el SASEC el día 13 de diciembre de 2019, y se condenara a la empresa Inspección Técnica de Vehículos Asturias S.A. (ITVASA), a que procediera a organizar y disponer para sus trabajadores de una jornada semanal de 35 horas, con efectos al día 1 de octubre de 2020, en los términos del acuerdo.

La Sentencia del TSJ de Asturias de fecha de 23 de diciembre de 2020 desestimó la demanda de las organizaciones sindicales, siendo sus principales núcleos argumentales los siguientes: el valor de los pactos de fin de huelga, equiparado al del convenio

colectivo, no comporta que las Leyes hayan de ceder ante los mismos; la literalidad del pacto muestra que la efectiva implantación de la jornada de 35 horas acordada no era directa, sino que quedaba condicionada a otros datos; queda acreditado que los negociadores conocían la necesidad de que su aplicación viniera precedida del informe favorable de la Dirección General competente (actualmente las de Función Pública y de Presupuestos), los cuales se emitieron en sentido desfavorable, por lo que la empresa no podía entonces efectuar la implantación de la jornada; aun cuando la citada jornada semanal ha sido ya aprobada por Pacto colectivo para los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias, dicho acuerdo no resulta aplicable a la empresa demandada, al no comprender en su ámbito a las entidades del sector público autonómico empresarial o fundacional.

En el recurso de casación interpuesto por las cuatro organizaciones sindicales demandantes, se argumenta que el pacto de fin de huelga, al tener la misma eficacia que un convenio colectivo, debe ser de obligado cumplimiento para la empresa, aunque sea una empresa pública, y si no hubiera podido aplicarlo debió utilizar la vía del art. 38 EBEP o utilizar el mecanismo del art. 163 LRJS.

Buena parte de las consideraciones y denuncias de infracción normativa del recurso van dirigidas sostener que la sentencia recurrida ha interpretado de manera errónea el alcance del acuerdo de fin de huelga.

La Sala señala que al suscribir el acuerdo de referencia, sus firmantes sabían que la implantación de la jornada de 35 horas semanales requería además del acuerdo con la empresa (que fue lo que se alcanzó el 13 de diciembre de 2019), el contar con los informes favorables de las dos Direcciones Generales competentes, que actualmente son la de Función Pública (Consejería de Presidencia) y la de Presupuestos (Consejería de Hacienda). Las eventuales dudas que su literalidad suscita se resuelven a la luz de esos hechos probados y que refieren a los actos preparatorios del mismo. Incluso aunque no se admitiera que la interpretación correcta del acuerdo es la que se defiende, el recurso tampoco podría prosperar. Sencillamente, porque está sujeto a los condicionantes derivados de las normas vigentes en cada momento.

Esta es la razón básica, fundamental y suficiente para desestimar el recurso: tanto si la empresa se hubiera comprometido en el Acuerdo a implantar el horario de 35 horas de forma incondicional (como sostienen los recurrentes) o de manera condicionada (como entendemos), ITVASA no podría cumplir su compromiso al faltarle la autorización precisa, impuesta por una Ley autonómica.

El pacto de fin de huelga, que tiene el valor de convenio colectivo, está sometido -como el convenio- al principio de jerarquía de las normas y por lo tanto subordinado a las leyes. Así lo dispone el art. 3.1 b) y 85.1 ET, la doctrina de la Sala y la doctrina constitucional que se recoge en la sentencia.

Ni la interpretación del acuerdo de fin de huelga asumida por la sentencia recurrida colisiona con los preceptos denunciados y con la jurisprudencia concordante, ni se aprecia vulneración alguna del derecho de huelga (en

conexión con la libertad sindical), ni carecen de razón los informes de la Administración autonómica que, al cabo, vinieron a sujetar la validez de tal pacto a las exigencias de diversas normas presupuestarias, en concordancia con el principio de jerarquía y la necesidad de que los instrumentos derivados de la autonomía colectiva se sometan al mismo.

Por todo lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación y confirma y declara firme la sentencia nº 23/2020, de 23 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, sobre conflicto colectivo

STS de 26 de octubre de 2022, rec.28/21, ECLI:ES:TS:2022:3861

Recurso de casación interpuesto por el Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco y del Organismo Autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias, contra la sentencia de 20-10-2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, dictada en un procedimiento de conflicto colectivo, con ocasión de la demanda interpuesta por la representación de la Confederación Sindical ELA. En dicha demanda, se suplicaba que se declarara el derecho del personal laboral fijo que tenía adjudicada una asignación provisional de funciones correspondiente a un puesto de trabajo que clasificado en un grupo de antigüedad superior al grupo de antigüedad en el que está clasificado el puesto del que es titular, a percibir todos los trienios perfeccionados en la cuantía establecida para el grupo de antigüedad del puesto de trabajo que desempeña en asignación provisional de funciones, exclusivamente mientras se mantenga dicho desempeño. La controversia radica en que al personal fijo que accede a este sistema de asignación provisional de funciones, se le retribuye conforme al puesto nuevo que ocupa, salvo en lo referente al importe de la antigüedad, que se le sigue abonando conforme a la actividad del puesto de origen. Por el contrario, al personal contratado laboral temporal cuando en caso de cobertura por asignación provisional de funciones, se lleva a cabo la que se denomina "diligencia de novación contractual", percibiendo a partir de entonces la cantidad correspondiente a la remuneración del puesto de trabajo que se ocupa, incluida la antigüedad.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 20 de octubre de 2020 estimó íntegramente la demanda. En sus fundamentos de derecho razona ampliamente sobre la interpretación que debe darse al convenio colectivo aplicable considerando acertada la formulada en la demanda, al entender que la contradicción entre lo preceptuado en los artículos 17 y 66 del Convenio Colectivo debe resolverse con la aplicación de lo que dispone el artículo 17, dado que sobre la regulación convencional se aplica el artículo 28 del ET que establece la regla general de que debe abonarse el mismo salario por un trabajo de igual valor; y, también, porque considera que el artículo 17 del convenio es norma especial frente a la del artículo 66 del mismo.

La Administración demandada formuló contra la expresada sentencia Recurso de Casación en la que

denuncia infracción de los artículos 17 y 66 del convenio colectivo que nos ocupa en relación con el artículo 14 CE.

La aplicación de los criterios hermenéuticos citados en la Sentencia lleva a la Sala a considerar que la interpretación efectuada por la sentencia recurrida no se adecúa a los mismos, por lo que no cabe considerarla de razonable y que no existe contradicción entre el artículo 17 y el artículo 66 del Convenio ya que ambos se refieren a partidas salariales distintas, aquél a las retribuciones del artículo 65 y éste a la antigüedad del artículo 66.

Impugna, también, el recurrente la aplicación que del principio de igualdad efectúa la sentencia de instancia, sosteniendo que el trato desigual que el convenio establece, en relación con el aspecto concreto del complemento de antigüedad que nos ocupa, ni es discriminatorio ni está carente de justificación objetiva y razonable.

El principio reconocido en el art. 14 de la Constitución, reflejado luego, aunque con matices propios, en la legislación laboral no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha puesto de manifiesto que el principio de autonomía colectiva implica ya una primera limitación, global y genérica, del principio de igualdad, en la medida en que da paso al establecimiento de regulaciones diferenciadas en razón de la empresa, del sector o de cualquier otro ámbito territorial y funcional apropiado y legítimo para la negociación de condiciones de trabajo.

En consecuencia, la desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de "una justificación objetiva y razonable" entre situaciones que pueden considerarse iguales; y para que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos.

La aplicación de la anterior doctrina al caso examinado lleva a la conclusión de que la actuación empresarial, en la interpretación del convenio que se ha establecido, no ha infringido el principio de igualdad porque la norma convencional aplicada ha sido respetuosa con el mismo, ya que la única previsión existente en el régimen jurídico del complemento de antigüedad tiene una justificación objetiva y razonable que deriva de las propias previsiones del convenio. De esta forma, resulta que las situaciones de ambos tipos de trabajadores son diferentes, por lo que el trato desigual resulta plenamente justificado dado que el personal temporal suscribe un contrato nuevo cuando se le asigna un nuevo puesto de trabajo de igual, superior o inferior complemento de antigüedad, cesando el anterior contrato que tenía por previsión del convenio colectivo. En esas condiciones no existe vinculación con el anterior puesto de trabajo, ya que al finalizar la nueva asignación de funciones no regresa a su anterior puesto, sino que cesa y se reintegra en la bolsa de trabajo. Por el contrario, el personal fijo que es objeto de una asignación provisional de funciones

tiene siempre que termine esa situación temporal que volver a su puesto de trabajo que ostenta de forma definitiva. Ante esta diferente situación el convenio ha optado por regular un aspecto muy concreto del complemento de antigüedad de forma diferente, porque distintas son las situaciones jurídicas de los trabajadores a los que afecta. Existe, por tanto, una justificación objetiva, razonable y acreditada que da cobertura suficiente a la regulación establecida en la negociación colectiva. Regulación a la que ningún reproche puede hacerse desde la perspectiva del respeto a los principios de igualdad y no discriminación que emanan del artículo 14 CE.

Lo expuesto, conduce a la estimación del recurso y a la consiguiente casación y anulación de la sentencia de instancia.

STS 18 de octubre de 2022, rec. 248/2021, ECLI:ES:TS:2022:3873.

Recurso de casación interpuesto por la empresa MARKTEL GLOBAL SERVICES, S.A, contra sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 7-5-2021, procedimiento 100/2021, de demanda de oficio de la Dirección General de Trabajo (DGT) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de impugnación de convenio colectivo, contra la Federación Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FEESMC-UGT), la empresa MARKTEL GLOBAL SERVICES, S.A, sus representantes en la comisión negociadora del convenio y miembros de los Comités de Empresa de Madrid y de Valencia. El suplico de la demanda era se: "Declare que los artículos 16, 21 y las retribuciones salariales para el año 2019 previstas en el Anexo I del Convenio colectivo de la empresa Marktel Global Services, S.A. es contrario a derecho por no respetar lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.". La Audiencia Nacional dictó sentencia con el siguiente fallo: "Estimamos parcialmente la demanda de oficio [...] y declaramos que los artículos 16, 21 del Convenio colectivo de la empresa Marktel Global Services, S.A y las retribuciones salariales para el año 2019 previstas en su Anexo I, estas últimas en lo que respecta al personal del centro de trabajo de Albacete, son contrarios a derecho".

En el artículo 16 del Convenio se acuerda lo siguiente: "Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal volviera a sacar a concurso otra [...] si fuera distinta [...] vendrá obligada a: 1. Incorporar a todo el personal de la plantilla [...] al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla... 2. Contratar [...] conforme a los siguientes criterios ... 3. [...] respetar las condiciones salariales de Convenio consolidadas que la persona afectada hubiera venido percibiendo antes de producirse el cambio de empresa... 4. La nueva empresa constituirá una bolsa de trabajo, [...] para todo el personal adscrito a la campaña, tanto para el vinculado con contrato de obra y servicio como con contrato indefinido, con prioridad sobre las nuevas contrataciones para la campaña, para aquellas personas que, habiendo superado el proceso de selección, no entren en el porcentaje fijado para la campaña...". El artículo 21 establece que "Durante la vigencia del presente Convenio, incluida en su caso la

prórroga o ultraactividad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas sesenta y cuatro horas, y de 39 horas semanales de trabajo efectivo".

El II convenio colectivo de ámbito estatal del sector contact center (BOE 12-07-2017) vigente en ultraactividad, establecía salarios para el año 2019 (BOE 21-02-2019) por encima de los fijados por el Convenio de la empresa demandada. El Acuerdo de modificación del artículo 22 del II convenio colectivo estatal sectorial (BOE 14-08-2020) estableció: "Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que, por aplicación de un convenio colectivo de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores un salario inferior a lo previsto en este convenio sectorial para su grupo y nivel la jornada anual máxima para dichas empresas será de 1597 horas de trabajo efectivo para los trabajadores contratados a tiempo completo y la parte proporcional para aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial", redacción vigente desde 1-7-2020.

La Sala señala que, al estar la empresa insita en el convenio colectivo a impugnar, no tiene legitimidad para impugnar el Convenio colectivo de contact center, por lo que, si hubiera presentado una demanda hubiera sido desestimada por falta de legitimidad activa. Sin embargo, puede impugnar de forma directa el acto que produzca la aplicación del Convenio. Esto es, la empresa tiene acción para impugnar los efectos jurídicos que produzca la aplicación del artículo 22 del Convenio Colectivo sectorial en el Convenio Colectivo de empresa.

La empresa alega que el artículo 22 del Convenio colectivo de contact center constituye fraude de ley y la sentencia se limita a señalar que no consta que se haya impugnado esa posible ilegalidad. Alega que también la firma y publicación del acuerdo modificando el art. 22 del convenio sectorial de contact center es ilegal y claramente fraudulento..., y, en consecuencia es imposible que despliegue efectos jurídicos entre las empresas [...] y en el convenio colectivo impugnado pretendía, dejar vacío de contenido el art. 84.2.a) ET, en lo concerniente al salario pactado por debajo de lo dispuesto en el convenio nacional. En definitiva, de esta forma sería posible reducir la jornada y mantener el salario, lo que supondría incrementar el salario de forma indirecta a los trabajadores, pues para ganar económicamente lo mismo, deben realizar menos horas, por lo que su precio/hora sube. Y a la inversa, igual.

En el segundo motivo del recurso la recurrente formula, sin decirlo expresamente, una especie de reconversión, ya que, interesa se declare la ilegalidad del acuerdo por el que se modifica el artículo 22 del Convenio sectorial, con la consecuencia de avalar lo establecido en el artículo 21 del Convenio de empresa. Aunque la finalidad última de la petición de declaración de nulidad guarde relación con el objeto de este pleito -impugnación, entre otros del artículo 21 del Convenio de Marktel Services SA-, es lo cierto que la interposición de un recurso de casación no es el cauce adecuado para plantearlo.

El recurrente aduce que el contenido del artículo 16 del Convenio colectivo de Marktel Services SA. es idéntico al del artículo 18 del II Convenio colectivo de contact center y que además la DA Quinta del Convenio de empresa contiene una "remisión" al vigente convenio colectivo

sectorial estatal, según el artículo 84.2 ET, en todos los aspectos que no se relacionan en el convenio, y se les aplicará lo dispuesto en el Convenio colectivo de contact center, de tal forma que las partes negociadoras han querido es trasladar al convenio una obligación que nacería, en cualquier caso, por aplicación de la D.A. 5ª, lo que no vulnera el art. 1.257 Cc.

Esta censura jurídica ha de ser desestimada. El artículo 16 del Convenio colectivo de Marktel Services SA, convenio de empresa, establece obligaciones para las empresas de contact center que contraten con una empresa principal que vuelva a sacar a concurso una campaña o servicio, cuando la empresa saliente es Marktel Services SA [...] Al ser un convenio de empresa no puede imponer obligación alguna a empresas que, aunque pertenecientes al mismo sector, no están en el ámbito de aplicación del convenio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

El artículo 18 del II Convenio colectivo de contact center, al ser un convenio sectorial puede imponer obligaciones a todas las empresas del sector ya que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del convenio. Por lo tanto, una norma que puede ser adoptada por un convenio sectorial y que es ajustada a derecho, no puede establecerse en un convenio de empresa ya que vulneraría lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET. Ni siquiera cabe que el convenio de empresa establezca dicha norma por remisión al convenio del sector ya que el aplicable a las empresas del sector que no son las del convenio de empresa es el convenio sectorial y no el convenio de una empresa ajena a aquella a la que se pretende imponer determinadas obligaciones. Por todo lo razonado se desestima el recurso de casación y se confirma la sentencia recurrida.

STS 31 de octubre de 2022, rec. 50/2019, ECLI:ES:TS:2022:4087.

Recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Ayuntamiento de Hellín contra la sentencia de 11-10-2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en recurso de suplicación, por la que se estimaba en parte el recurso de suplicación interpuesto por la actora y, revocaba la sentencia dictada en la instancia, condenando al Ayuntamiento de Hellín a abonar la cantidad... La demandante venía prestando sus servicios por cuenta del Ayuntamiento demandado, en virtud de un contrato temporal de interés social para fomento del empleo agrario, suscrito al amparo del correspondiente programa subvencionado, en cuyas cláusulas se hacía constar expresamente "sin convenio colectivo". La relación laboral se extinguió en virtud de reconocimiento de invalidez permanente total, derivada del accidente de trabajo, razón por la cual la trabajadora solicitó al Ayuntamiento el abono de la cantidad en concepto de mejora prevista en el art. 34 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Hellín (BOP 27-5-2015) para siniestros.

La Sala de suplicación puntualiza que lo que se discute en el caso es si cabe entender apropiado, el hecho de que un convenio colectivo excluya de su ámbito de aplicación a un tipo de trabajadores, como hace el art. 5 CC, al establecer: "El presente Convenio Colectivo afecta

a todo el personal laboral... con excepción de los trabajadores contratados al amparo de convenios, programas o planes especiales de empleo o de otras fórmulas de colaboración suscritos entre el Ayuntamiento de Hellín y otras administraciones públicas que tengan como finalidad el fomento del empleo, la formación y/o la inserción laboral". Se trata, entonces, de determinar si la indicada exclusión puede considerarse válida o ineficaz en la concreta relación laboral por afrontar derechos fundamentales, en este caso el de igualdad y no discriminación.

El recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el Ayuntamiento tiene por objeto determinar que no procede la aplicación al caso del convenio colectivo de esa entidad. La sentencia de contraste es la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 11 de diciembre de 2003 (R. 576/2002), que estima el recurso interpuesto por el Ayuntamiento de Hellín y, desestima la demanda del actor, que presta sus servicios por cuenta del Ayuntamiento demandado con categoría de coordinador de la Escuela Taller. No se aplicaba el Convenio Colectivo del Ayuntamiento al personal de la Escuela Taller.

La Sala parte del art. 5 del II Convenio Colectivo, ya citado y considera que no es correcta la aplicación al caso de dicho Convenio, en esencia, porque, con carácter general, la Administración cuando depende de subvenciones, no actúa con la autonomía de empresario; y, en particular, en los supuestos en los que intervienen escuelas taller al tiempo de suscribir los contratos de trabajo, la Entidad no actúa con la autonomía propia del empresario, al tener que regularse aquellas contrataciones conforme a la resolución a través de la que se concede la subvención, pues no debe olvidarse que la contratación se produce a resultas de la otorgada por resolución del INEM. Además, el ET permite que sea la voluntad de las partes la que fije el ámbito personal del convenio, por lo que en virtud de esta libertad cabe que el Convenio acoja a un sector, franja o grupo de trabajadores sin afectar a los restantes operarios de las empresas; y en el caso de autos están excluidas las personas contratadas para los planes de empleo, dentro de lo cual considera la Sala que están incluidas las Escuelas Taller, pues así lo reconoce la Exposición de Motivos de la OMT de 14-11-2001.

La viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina exige que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial de contraste y requiere que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto. Entre las sentencias comparadas, se estima que concurre la contradicción exigida por cuanto: En ambos casos son trabajadores que prestan servicios para el Ayuntamiento de Hellín, contratados al amparo de determinados programas o planes de empleo. En ambos casos se reclama por los trabajadores la aplicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Hellín vigente. En ambos casos esos Convenios Colectivos expresamente excluyen de su ámbito de aplicación personal a trabajadores con contratos vinculados a planes de empleo con otras Administraciones públicas. Y las sentencias comparadas llegan a soluciones distintas.

La cuestión litigiosa se centra por lo tanto en determinar si un Ayuntamiento que tiene convenio colectivo propio

puede excluir expresamente a cierto tipo de trabajadores, en concreto a los contratados al amparo de Planes Especiales de Empleo. En el relato de hechos probados, consta que, tras la denegación del Ayuntamiento de la mejora solicitada, considerando que no procede el abono de la indemnización al no serle de aplicación a la trabajadora el Convenio de Personal Laboral del Ayuntamiento de Hellín, la trabajadora solicitó entonces la aplicación del Convenio Estatal de Jardinería.

La sentencia recurrida analiza la aplicabilidad al caso del convenio colectivo del que no tiene noticia de su impugnación. Señala que, tratándose, como se informa en la instancia, de un Plan Especial de Empleo para zonas deprimidas, resulta aplicable al caso el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, (arts. 14 y 22) que se refiere expresamente a los convenios colectivos aplicables a los efectos de disciplinar las condiciones de trabajo, y en concreto en relación a las retribuciones de los trabajadores. Lo decisivo es determinar si tales cláusulas limitativas o de exclusión son admisibles. Si no lo son, habrá de aplicarse el contenido ordinario del convenio, pero si lo son, entonces no pueden eludirse las consecuencias de la previsión convencional. ... lo que late en la previsión convencional de excluir a cierto tipo de trabajadores, es evitar la equiparación en el trato retributivo con el resto, y debe recordarse el constante criterio del TC en relación a la eventual existencia de trato discriminatorio en materia retributiva, en el sentido de que no toda desigualdad de trato supone una infracción del art. 14 CE, sino que dicha infracción la produce solo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable. Partiendo de la doctrina citada en la sentencia, la Sala comparte el criterio de la sentencia recurrida, que concluye en señalar que no puede tildarse de proporcionada y razonable la exclusión para fundar el diferente trato retributivo, en cuanto que no atiende a ningún dato objetivo configurador de la relación laboral, sino a elementos completamente externos a dicha vinculación, que pueden explicar e incidir en la decisión de contratar, pero no en el contenido de la relación una vez constituida. La existencia de un plan de fomento de empleo con financiación externa puede explicar que la corporación local decida acogerse al correspondiente plan, y contratar laboralmente, y dentro de sus posibilidades contratar a un número mayor o menor de trabajadores, pero no puede fundar la alteración del régimen retributivo aplicable a los contratados, que de ser más favorable que el previsto en el concierto de financiación, deberá ser completado por la administración local.

En definitiva, ha de estimarse ajustada a derecho la sentencia recurrida en cuanto estima que no existe causa para excluir a la trabajadora de uno de los beneficios del convenio colectivo. Todo ello conduce a la desestimación del recurso. [...] La Sala, visto el contenido del artículo 5 del Convenio Colectivo examinado, que según lo reseñado en la presente resolución debería ser considerado ilegal, entiende que procede poner en conocimiento del Ministerio Fiscal la ilegalidad de dicho precepto a efectos de que pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2023.

Según estos últimos datos publicados, los convenios firmados en 2022 fueron 1.151, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2022 o con posterioridad.

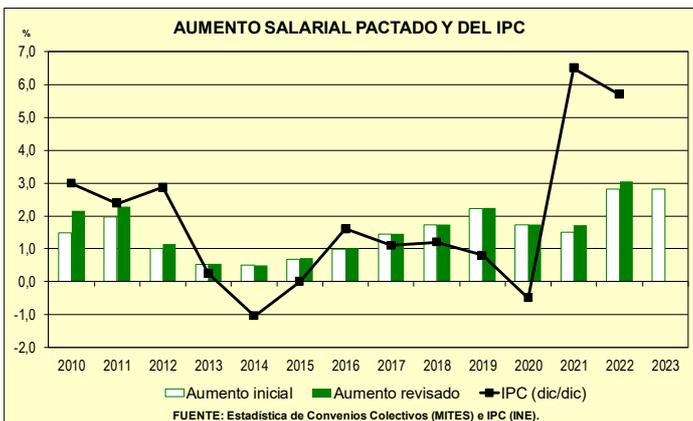
Respecto a la negociación colectiva con efectos económicos en 2022, el número de convenios colectivos es 3.303, que afectan a 1.011.762 empresas y a 9.809.517 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2022 (así como del ejercicio 2021).

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

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2020	4.915	88	1.834	136	2.857
2021 P	3.980	78	1.604	110	2.188
2022 P	3.303	61	1.311	89	1.842
2023 P	1.774	29	712	39	994
Trabajadores (miles)					
2020	10.700,8	564,2	2.781,2	772,5	6.582,8
2021 P	9.887,9	453,9	2.695,0	661,5	6.077,5
2022 P	9.809,5	359,8	2.498,7	795,1	6.155,9
2023 P	5.395,5	197,8	1.663,5	238,0	3.296,2

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de enero de 2023. P=Provisional.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2022 fue el 2,82%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese año cubrieron a aproximadamente una quinta parte de los trabajadores y su activación elevó incremento salarial hasta el 3,05%.



Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue superior al de los convenios supraempresariales: 3,34%, frente a 2,78%. Las cláusulas de garantía salarial elevaron ambos incrementos hasta el 3,52% y el 3,02%, respectivamente.

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.738,1 horas, superior en unas cinco horas a la acordada en 2021. Según el ámbito funcional, la jornada fue de 1.703 horas en los convenios de empresa, cuatro horas menos que el año anterior, y de 1.740,5 horas en los supraempresariales, seis horas más que en el ejercicio previo.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-diciembre de 2022 alcanzaron 557, en línea con las de los dos ejercicios anteriores. Estas inaplicaciones afectaron a 21.797 trabajadores (26.923 en 2021).

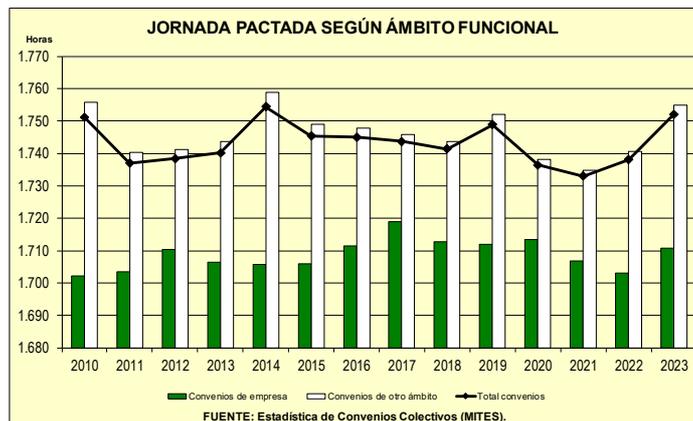
La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 95,9%) y son acordadas en el período de consultas (el 85,6%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 51,4% de los casos se alteró sólo la cuantía salarial, aunque también se pueden modificar otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-diciembre de 2022		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	557	100,0
Cuantía salarial	286	51,4
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	69	12,4
Horario y distribución del tiempo de trabajo	55	9,9
Jornada de trabajo	24	4,3
Sistema de remuneración	21	3,8
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	19	3,4
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada trabajo y Horario y distribución tiempo trabajo y Mejoras voluntarias acción protectora Seg. Soc.	18	3,2
Resto de casos	65	11,7

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Respecto a los datos de la negociación colectiva de 2023, la Estadística de convenios indica que tan sólo se han firmado seis convenios hasta el 31 de enero, que afectan a 2.789 trabajadores. Por lo que se refiere a los convenios con efectos económicos en 2023, se sitúan en 1.774 y afectan a 5.395.517 trabajadores.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES															
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 P	2022 P	2023 P	
Convenios (número)															
Total	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.915	3.980	3.303	1.774	
Empresa	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	3.008	2.497	1.323	
Ámbito superior a la empresa	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	1.066	972	806	451	
Convenios firmados en años anteriores	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.633	2.403	2.310	1.770	
Convenios firmados en el año	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	766	1.153	988	4	
Convenios firmados en años posteriores	412	533	741	422	324	466	527	510	468	334	516	424	5	0	
Empresas (miles)															
Total	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.312,1	1.362,6	1.238,4	1.161,2	1.052,6	1.011,8	513,8	
Ámbito superior a la empresa	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.307,6	1.358,2	1.234,0	1.157,3	1.049,6	1.009,3	512,4	
Trabajadores (miles)															
Total	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	10.855,3	11.423,7	11.397,6	10.700,8	9.887,9	9.809,5	5.395,5	
Empresa	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	663,8	623,2	341,0	
Ámbito superior a la empresa	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	10.032,5	10.565,9	10.476,4	9.912,9	9.224,1	9.186,3	5.054,5	
Convenios firmados en años anteriores	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.523,0	6.243,6	7.900,0	7.660,3	4.579,1	6.581,4	5.395,3	
Convenios firmados en el año	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.917,6	4.361,6	2.790,3	1.319,6	4.304,3	3.225,4	0,2	
Convenios firmados en años posteriores	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.414,7	818,5	707,4	1.720,9	1.004,5	2,7	0,0	
Agrario *	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	564,2	453,9	359,8	197,8	
Industria *	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.566,5	2.636,2	2.661,5	2.781,2	2.695,0	2.498,7	1.663,5	
Construcción *	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	772,5	661,5	795,1	238,0	
Servicios *	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.751,2	7.436,1	7.429,5	6.582,8	6.077,5	6.155,9	3.296,2	
Variación salarial pactada inicial (%)															
Total	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,7	1,5	2,8	2,8	
Empresa	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,2	3,3	2,7	
Ámbito superior a la empresa	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,5	2,8	2,8	
- Grupo de empresas	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,4	1,4	0,8	3,5	2,5	
- Sector local-comarcal	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-	-	
- Sector provincial	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,6	3,2	2,8	
- Sector autonómicos	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	2,8	2,9	
- Sector nacional	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,4	2,1	2,8	
Convenios firmados en años anteriores	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,5	2,1	2,0	1,6	2,6	2,8	
Convenios firmados en el año	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,1	1,4	3,3	3,3	
Convenios firmados en años posteriores	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,7	2,6	-	
Sin cláusula de garantía salarial	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,7	1,5	2,8	2,9	
Con cláusula de garantía salarial	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	2,0	1,4	2,8	2,6	
Agrario *	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	2,0	1,9	2,7	2,5	
Industria *	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,4	3,4	2,8	
Construcción *	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,3	3,0	3,0	
Servicios *	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,5	2,6	2,9	
Variación salarial revisada (%)															
Total	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,7	1,7	3,1	-	
Empresa	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,5	3,5	-	
Ámbito superior a la empresa	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,7	3,0	-	
- Grupo de empresas	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,3	1,5	1,4	0,9	-	-	
- Sector local-comarcal	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-	-	
- Sector provincial	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,7	-	-	
- Sector autonómicos	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	1,9	1,9	-	-	
- Sector nacional	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7	2,0	1,7	-	-	
Convenios firmados en años anteriores	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	2,9	-	
Convenios firmados en el año	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,1	1,6	3,4	-	
Convenios firmados en años posteriores	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,7	2,6	-	
Con cláusula de garantía salarial	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	1,8	2,0	2,7	-	-	
Agrario *	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	2,0	2,0	3,0	-	
Industria *	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,7	4,0	-	
Construcción *	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	3,0	-	
Servicios *	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,6	2,7	-	
Cl. garantía salarial (% trabajadores)															
Total	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	13,1	16,1	21,1	27,2	
Empresa	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	15,2	15,4	15,4	19,7	
Ámbito superior a la empresa	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	12,9	16,1	21,5	27,7	
Jornada anual (horas)															
Total	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.743,7	1.741,4	1.748,9	1.736,4	1.733,0	1.738,1	1.752,0	
Empresa	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.718,8	1.712,8	1.711,9	1.713,4	1.706,9	1.703,0	1.710,7	
Ámbito superior a la empresa	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.745,8	1.743,7	1.752,1	1.738,2	1.734,9	1.740,5	1.754,8	
Ratio empresas por convenio															
Total convenios	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	236,2	264,5	306,3	289,6	
Convenios ámbito superior a la empresa	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.102,5	1.155,0	1.068,4	1.085,7	1.079,9	1.252,2	1.136,2	
Ratio trabajadores por convenio															
Total convenios	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.044,0	2.057,7	2.177,2	2.484,4	2.969,9	3.041,4	
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	220,7	249,6	257,7	
Convenios ámbito superior a la empresa	7.426,0	7.645,1	7.803,3	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.070,4	9.299,2	9.489,8	11.397,4	11.207,4	
Ratio trabajadores por empresa															
Total convenios	7,5	7,6	7,3	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,4	9,7	10,5	
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	220,7	249,6	257,7	
Convenios ámbito superior a la empresa	6,7	6,9	6,7	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,6	8,8	9,1	9,9	
B/ CONVENIOS FIRMADOS															
Convenios	1.725	928	1.468	1.151	6	Número				987	1.044	566	559	557	90
De nuevas unidades de negociación	431	197	346	276	1	Con acuerdo en período cons				90,9	93,2	95,6	90,5	85,6	85,0
Trabajadores (miles)	3.026,0	1.607,1	4.638,4	3.471,8	2,8	Empresas afectadas				857	793	486	477	461	80
De nuevas unidades de negociación	110,7	101,4	121,7	260,2	0,0	Trabajadores				20.924	22.280	20.301	26.923	21.797	3.799

(1) Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2023. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2021, 2022 y 2023. P=Provisional. * Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín. FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<https://www.mites.gov.es/es/estadisticas/index.htm>) y elaboración propia.

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

<p align="center"><u>CASTILLA-LA MANCHA</u></p>	<p>Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 8/2008, de 4 de diciembre (DOCM de 17 de diciembre, modificada por la Ley 6/2014, de 23 de octubre), ejercerá funciones consultivas mediante la emisión de informes y dictámenes no vinculantes respecto a las siguientes materias:</p> <p>a) <i>Planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.</i> b) <i>La procedencia de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.</i> c) <i>Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional.</i></p> <p>Dirección: Avda. de Irlanda, 14 – 45005 Toledo Tfno.: 925/247635-267975 e-mail: dgat.economiaempresasempleo@jccm.es</p> <p>Para el ejercicio de dicha función consultiva, el citado organismo dispone de un canal permanente en el que el Servicio de Trabajo atiende las consultas de particulares y empresas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos en la <u>Oficina de Atención Virtual Laboral</u>.</p>
<p align="center"><u>CASTILLA Y LEÓN</u></p>	<p>Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León (BOCYL de 7 de abril), en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes que se refieran a las siguientes materias:</p> <p>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> b) <i>La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> c) <i>Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.</i></p> <p>Dirección: Francesco Scrimieri, 3, 2º 47014 Valladolid Tfno.: 983/414478 e-mail: comisión.convenios@jcyl.es</p> <p>En la <u>sede electrónica</u> de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<p align="center"><u>CATALUÑA</u></p>	<p>Comissió de Convenis Collectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, conforme al artículo 3 del Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, sobre organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales (DOGC de 7 de noviembre), ejerce funciones consultivas y de asesoramiento sobre las siguientes materias:</p> <p>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> b) <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i> c) <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></p> <p>Dirección: Carrer de Sepúlveda, 148-150 1ª Plta. 08011 Barcelona Tfno.: 935545638 e-mail: crl.tsf@gencat.cat</p> <p>Para el ejercicio de la citada función consultiva, existe un formulario para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, dispone de una <u>relación de las respuestas o dictámenes emitidos en esta materia</u>.</p>
<p align="center"><u>EXTREMADURA</u></p>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor ningún órgano u organismo de la Comunidad Autónoma de Extremadura; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: Avda. Valhondo S/N Edificio III Milenio Modulo 6 1ª Planta, 06800 Mérida (Badajoz) Tfnos.: 924303532 / 924310417 e-mail: información@frlex.com</p>
<p align="center"><u>GALICIA</u></p>	<p>Consello Galego de Relacións Laborais, regulado por la Ley 5/2008, de 23 de mayo (DOG de 11 de junio de 2008), proporciona información sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa o centro de trabajo situados en Galicia.</p> <p>Dirección: Algalia de Abaixo, 24 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña) Tfno.: 981/541601/02 e-mail: info.cgrrl@xunta.es</p> <p>En su página web se encuentra toda la información sobre cómo efectuar la correspondiente consulta, así como los criterios para su planteamiento. Convenio.cgrrl@xunta.gal</p>

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

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



**COMISIÓN COLSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

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

NIPO: 117-20-003-3

Código QR de enlace
con el sitio WEB



27/02/2023