

1. FORO DE DEBATE SOBRE NUEVOS ESCENARIOS Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el boletín del pasado mes de abril, se hizo referencia al estudio sobre “Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la Negociación colectiva”, encargado por la CCNCC y realizado por el equipo dirigido por el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social D. Juan José Fernández Domínguez, de la Universidad de León. En este caso nos vamos a referir a aspectos concretos del estudio realizados y presentados por varios miembros del citado equipo y por él mismo, en el Foro de debate organizado por la CCNCC y que ha tenido lugar el día 7 de octubre en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En esta ocasión nos centramos en tres aspectos de los contenidos de los contenidos en el estudio que giran precisamente en torno a novedades en materia de estructura de la negociación colectiva. El primero de ellos se expuso por la Catedrática del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social D^a Susana Rodríguez Escanciano bajo el título *“El sector nacional, autonómico y provincial: novedades y apuntes de evolución más significativos”*.

El segundo tema se presentó por D^a Henar Álvarez Cuesta. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, quien desarrolló la ponencia titulada *“La negociación colectiva en las empresas multiservicios”*.

Finalmente intervino el propio director del estudio quien habló de *“Los grupos de empresas y empresas vinculadas como unidad infrasectorial y supraempresarial”*,

Refiriéndonos al contenido de la primera ponencia se parte en el estudio de la definición de “negociación colectiva sectorial” como aquella que se refiere a la actividad de producción homogénea abierta a un número indeterminado de empresas, y conjugándose con un criterio territorial, estatal, autonómico, provincial o interprovincial.

Una de las cuestiones que se abordan y centrándose en el nivel nacional, es el relativo a la distribución en sectores existente en la actualidad, que se centra en un modelo tradicional en el que se observa una notable resistencia a la novación rechazando el ser alterado por una nueva realidad productiva.

Así, en el año 2014 únicamente surgió un sector nuevo, el de “comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías”. En el año 2015, solo emergió el sector de “acción e intervención social”. En el año 2016 vieron la luz los sectores de “relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan

servicios en las mismas”, “restauración colectiva” y ortopedias y ayudas técnicas”. En el año 2017 surgieron los sectores de “fútbol sala” y “fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar”

Todo ello hace ver que han sido muy escasos los sectores nuevos a nivel nacional. En el análisis del porqué de esta situación, señala la ponente, hay que buscarla en la propia normativa, es decir en el propio Estatuto de los Trabajadores, cuyos criterios y pautas para cambiar los ámbitos funcionales no han variado sustancialmente. Así, analizando las funciones encomendadas en un principio a la propia Comisión Consultiva en su disposición adicional 8^a del ET/1980 y las posteriores, como es la vigente disposición adicional 9^a Real Decreto Legislativo 2/2015, destaca en la función de asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de la CCNCC, algunas respuestas en las que se llega a la conclusión de que en algunas actividades no hay convenio colectivo aplicable.

Si se analizan los datos estadísticos, se observa por otro lado el gran crecimiento de los convenios de empresa frente a los convenios colectivos de sector, si bien estos últimos dan cobertura a un número mucho mayor de trabajadores si se compara con el ámbito empresarial. Junto a ello destaca la excesiva fragmentación de ámbitos funcionales lo que se traduce en una multiplicación de microsectores con convenios colectivos propios aunque muy similares, incluso en ocasiones con identidad en los sujetos negociadores.

En cuanto a las posibilidades de actuación y partiendo de las reglas de legitimidad negociadora a nivel nacional, entiende que hay que realizar un mayor esfuerzo por parte de los interlocutores sociales, ya que se observa una cierta parálisis para conseguir una adaptación real al tejido productivo actual. No obstante esta aparente pasividad de los interlocutores sociales podría tener su causa en el favorecimiento de la negociación colectiva de empresa surgida tras la reforma laboral de 2012, que ha utilizado dos técnicas dirigidas a convertir esa negociación colectiva en instrumento para potenciar la flexibilidad interna y la adaptabilidad de las organizaciones productivas a las condiciones cambiantes del entorno económico en que desarrollan sus actividades, y en último término, el empleo. En concreto estas dos técnicas son por un lado, la posibilidad de descuelgue regulada en el artículo 83.2 y 41 ET., y por otra parte la promoción de la negociación colectiva de empresa mediante reconocimiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del

convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. Se dificulta de esta manera la negociación sectorial.

Sin embargo el propio legislador ha introducido cambios en la orientación en relación con la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al convenio de sector con la promulgación de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público ya que en esta actividad el convenio de sector es el que debe de ser respetado.

Termina aludiendo a la necesidad de que los interlocutores sociales hagan un esfuerzo extendiendo la negociación colectiva hacia sectores emergentes o muy modificados por la implantación intensiva tecnológica, sin olvidar actividades profesionales más tradicionales donde la descentralización productiva provoca el efecto colateral de huida de la negociación colectiva. Y sin dejar de atender a las nuevas necesidades profesionales de los yacimientos de empleo emergentes relacionados con el turismo, la cultura, el ocio, el medio ambiente, el comercio electrónico y la economía de plataformas.

En este caso, desde la CCNCC destacamos el Convenio colectivo recientemente publicado, como es el **Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.(BOE de 17.09.2021)**, mediante el cual se regulan las condiciones laborales de un sector nuevo que, como se indica en el preámbulo, sirva de referente para cualquier licitación, en particular las públicas, máxime al tratarse de un sector intensivo en mano de obra.

Otra de las cuestiones analizadas se centró sobre la negociación colectiva y empresas multiservicios.

Se parte de la base del propio concepto de empresa multiservicio como empresa que presta una pluralidad de servicios de muy diversa índole. A estas empresas, ausentes de una regulación legal propia, es difícil encontrarles un convenio colectivo sectorial aplicable, siendo necesario acudir a al estudio pormenorizado de las contrataciones y a la efectiva prestación de servicios, siendo esto especialmente complejo cuando el trabajador desarrolla varias actividades susceptibles de ser encuadradas en convenios diferentes. Destaca el criterio seguido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como es el de optar por el principio de especialidad, siempre y cuando no exista convenio propio de empresa.

Por su parte los agentes sociales han optado por tratar de redefinir el ámbito funcional de los convenios para facilitar su inclusión, bien incluyendo expresamente a las actividades auxiliares o conexas con la principal o bien delimitando el ámbito funcional de los sectoriales no por el tipo de empresa, sino por el desarrollo de la actividad productiva, como veíamos en el convenio anteriormente citado.

Por su parte las empresas se han volcado en la negociación de sus propios convenios empresariales tratando de impedir la injerencia de ese espacio negocial.

En cuanto a la regulación de su ámbito funcional, hay convenios que optan por una descripción amplia, otros que suelen ser más detallados y abierto al mismo tiempo, y se acude en otras ocasiones al CNAE.

Centrándonos en la estructura convencional en las empresas multiservicios: concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios de empresa, la autora se hace eco de la falta de una estructura convencional diseñada ad hoc para el sector de las empresas multiservicios, lo que lleva a que ante la falta de un convenio sectorial estatal, unido a la regulación del art.84.2 ET que prioriza el convenio de empresa respecto de condiciones de trabajo esenciales como es la cuantía del salario, ha supuesto una multiplicidad de convenios en dicho ámbito que contienen cláusulas que refuerzan su aplicación por encima de cualesquiera otros instrumentos pactados.

Según se indica en el estudio, para propiciar la concurrencia de convenios colectivos sectoriales que mejoren las previsiones del de empresa, la estrategia sindical en estos convenios vendría dada por incluir cláusulas que establezcan que el convenio de empresa solo se aplicará en defecto de convenio sectorial, de manera que el convenio de empresa colmaría una laguna existente de cobertura de determinadas actividades desarrolladas por la empresa multiservicios.

En el estudio se analizan diversas formas de afrontar la concurrencia entre el convenio de empresa y el sectorial en este tipo de actividades, destacando entre ellas la vía intermedia donde la preferencia absoluta del de empresa o del sectorial, parece prevista en la remisión efectuada al superior en caso de inexistencia de regulación expresa en el convenio de empresa. Y para evitar dudas y controversias ante la multiplicidad de actividades desarrolladas, especifican al que resulte supletorio. Parece ser no obstante, que son mayoritarios los que acuden directamente al Estatuto de los Trabajadores, marginando con ello la regulación sectorial, y en otros casos se señala la aplicación de otro convenio de empresa en lo no previsto por el articulado del convenio.

Desde la CCNCC consideramos interesante destacar el recientemente publicado Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional de 31 de mayo de 2021 (BOE de 11 de junio de 2021) y cuyo ámbito funcional incluye:.

A) Las empresas dedicadas a servicios de reposición de productos en Grandes Superficies, a título enunciativo y no limitativo, cadenas de distribución, hipermercados, supermercados y tiendas de conveniencias y sus personas trabajadoras, entendiéndose incluidas expresamente, a efectos enunciativos las actividades de gestión, administración y planificación de las actividades de manipulación y ubicación de mercancías en las estanterías, balizaje y control de caducidad e inventario de los productos, verificación de la correcta exposición de la mercancía en el lineal y las actividades de gestión de mercancías propias de los supermercados, hipermercados y tiendas de conveniencia.

B) Las empresas cuya actividad sea la prestación de servicios para la actividad comercial de las empresas usuarias sobre el terreno o punto de comercialización del producto, tales como actividades de animación de venta, gestión de punto de venta, preventa, gestión de materiales PLV, visual merchandising, desarrollo y ejecución de todo

tipo de acciones comerciales tácticas, promoción comercial, etc..

Finalmente se ha expuesto por parte del director del estudio la parte dedicada a los Grupos de empresa y empresas vinculadas como unidad infrasectorial y supraempresarial, destacando como uno de los puntos más interesantes el relativo a los sujetos negociadores, diferenciando los grupos de empresa del nuevo escenario ofrecido por dos o más empresas vinculadas por razones organizativas o productivas e identificadas nominativamente que conforman lo que se ha venido en llamar “red de empresas”, siendo refrendado por la ley el criterio jurisprudencial sobre legitimación negocial mixta o cruzada, de manera que el banco económico esté integrado por las empresas afectadas y el social estará ocupado en exclusiva por los sindicatos.

Entre los aspectos valorados en el estudio realizado de los distintos convenios colectivos, destacan también el relativo al ámbito de aplicación como referencia fundamental para medir su extensión, en particular para corroborar si el contenido del convenio aparece dirigido a una unidad o a una pluralidad de sociedades.

Por otra parte la declaración de prioridad aplicativa sobre el convenio del sector es muestra significativa de desmarcarse del mismo y crear un marco singular que recoja la peculiaridad de la realidad infrasectorial. Esto ocurre cuando el texto señala que “al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes, las normas contenidas en el presente convenio de grupo de empresas serán de aplicación preferente y prioritaria en el ámbito funcional y personal pactado”(siendo esto de dudosa legalidad).

En otras ocasiones el convenio de grupo o empresas vinculadas conforma un área que pretende evitar la fragmentación en niveles inferiores, de manera que prohíbe la negociación en aquél de ámbito inferior, o lo que es igual, declara la prioridad aplicativa sobre los convenios de empresa.

Otro tema a destacar es el relativo al carácter generalmente abierto otorgado al ámbito funcional de los convenios, los cuales a menudo incluyen cláusulas para la posible ampliación futura del mismo mediante la adhesión de nuevas empresas.

Otros aspectos se centran en la cláusula de descuelgue, reglas de compensación y absorción y garantía *ad personam* movilidad interempresas, antigüedad, clasificación y promoción profesionales, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social complementaria, y Derechos sindicales.

Así, en el caso de la movilidad interempresarial, es una realidad la falta de regulación expresa en la legislación laboral, cuyas reglas aparecen dirigidas de manera explícita y exclusiva al ámbito de la empresa, tal y como aparece en el artículo 40 ET., lo que ha dado lugar a un debate doctrinal sobre varias cuestiones. Por un lado el papel a asumir por el convenio colectivo al respecto y la posibilidad o no, de aplicar las previsiones contenidas en los artículos 39, 40 y 41 ET.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE JUNIO A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de junio de 2021 a 30 de septiembre de 2021 se han publicado estos Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal.

99016925012009 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional. Vigencia hasta el 31.12.2023.(BOE de 11.06.2021). Artículo 1. Ámbito funcional. El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de las siguientes empresas:

A) Las empresas dedicadas a servicios de reposición de productos en Grandes Superficies, a título enunciativo y no limitativo, cadenas de distribución, hipermercados, supermercados y tiendas de conveniencias y sus personas trabajadoras, entendiéndose incluidas expresamente, a efectos enunciativos las actividades de gestión, administración y planificación de las actividades de manipulación y ubicación de mercancías en las estanterías, balizaje y control de caducidad e inventario de los productos, verificación de la correcta exposición de la mercancía en el lineal y las actividades de gestión de mercancías propias de los supermercados, hipermercados y tiendas de conveniencia.

B) Las empresas cuya actividad sea la prestación de servicios para la actividad comercial de las empresas usuarias sobre el terreno o punto de comercialización del producto, tales como actividades de animación de venta, gestión de punto de venta, preventa, gestión de materiales PLV, visual merchandising, desarrollo y ejecución de todo tipo de acciones comerciales tácticas, promoción comercial, etc..

99002405011982 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. Vigencia hasta el 31.12.2022 (BOE de 11.06.2021) Artículo 1. Ámbito funcional. El presente Convenio colectivo establece las normas básicas de trabajo de las empresas que venían rigiéndose por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Igualmente se regirán por el presente Convenio:

A) Como empresas o Grupos de Empresa:

1.A) Empresas: Las encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), que no tuvieran Convenio colectivo propio concurrente.

1.B) Grupos de Empresa: Para garantizar el principio de homogeneidad de condiciones, el convenio también afectará a aquellas empresas que, perteneciendo al mismo grupo empresarial de las empresas de Gran Distribución encuadradas en ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la principal, o su actividad contribuya o complementa a la principal, o también desarrollen actividad comercial al por menor o cualquier otra complementaria o subsidiaria

relacionada con el objeto social de la principal, y vengan aplicando o hagan remisión expresa de sometimiento al presente convenio

2. Las que operen como franquiciadas de las contempladas en el presente artículo, independientemente del número de metros cuadrados de venta.

3. Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional, como empresa o grupo de empresas, una superficie de venta no inferior a los 30.000 metros cuadrados, en algunas de las modalidades siguientes:

3.1 Grandes almacenes: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y relativamente profundo de varias gamas de productos (principalmente artículos para el equipamiento del hogar, confección, calzado, perfumería, alimentación, etc.), presentados en departamentos múltiples, en general con la asistencia de algún personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.2 Hipermercados: Se entiende por tales, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.3 Las Grandes Superficies Especializadas: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y profundo de un producto o una gama de productos determinados, cuando destina, como mínimo, un 80 % de la superficie de venta a la actividad en cuestión, bien en autoservicio o con la asistencia de algún personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes. Estas empresas aplicarán el presente convenio, salvo que vinieran aplicando otro concurrente, y, en todo caso siempre que su aplicación sea acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

4. El convenio no será de aplicación a las empresas que se dediquen a la actividad de supermercados, salvo remisión expresa de conformidad con lo previsto en el apartado 1.B) del presente artículo y en la disposición transitoria décima

99004235011981 Convenio Colectivo general de la industria química. Vigencia hasta el 31.12.2023(BOE de 19.07.2021) Artículo 1.1 Ámbito funcional. El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

Ácidos, álcalis y sales; metaloides, transformación de silicio, gases industriales; electroquímica.

- Fertilizantes.
- Plaguicidas.
- Petroquímica y derivados.
- Carboquímica y derivados.
- Caucho y derivados: materias primas y transformados.
- Ácidos orgánicos y derivados.

o complemente a la principal, o también desarrollen

Alcoholes y derivados.

- Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
- Hidratos de carbono.
- Adhesivos.
- Derivados de algas.
- Destilación de resinas naturales y derivados.
- Plásticos: materias primas y transformados, incluida la transformación de materiales compuestos (fibras de vidrio y otras).
- Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia.
- Curtientes.
- Colorantes.
- Pigmentos.
- Aceites y grasas industriales y derivados.
- Productos farmacéuticos.
- Productos zoonosanitarios.
- Pinturas, tintas, barnices y afines.
- Ceras, parafinas y derivados: materias primas y transformados siempre que, en este último caso, la actividad principal consista en un proceso de naturaleza química.
- Material fotográfico sensible y revelado industrial.
- Mayoristas de productos químicos y especialidades y productos farmacéuticos cuya actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química.
- Fritas, esmaltes y colores cerámicos.
- Materias primas tensioactivas.
- Detergentes de uso doméstico.
- Detergentes para uso en colectividades e industrias.
- Productos de conservación y limpieza.
- Lejías.
- Perlas de imitación (artificiales).
- Goma de Garrofin.

Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la Industria Química de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

A estos efectos, las empresas que reuniendo los requisitos señalados en el párrafo anterior sean subcontratistas de empresas químicas, les será así mismo de aplicación el presente Convenio.

99003955011981 Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón. Vigencia hasta el 31.12.2022(BOE de 29.07.2021). Artículo 1. Ámbito funcional. El Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y personal pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquellas que actualmente se rijan por el presente Convenio Colectivo y las que por acuerdo entre el Comité de Empresa, o Delegados y Delegadas de Personal y Dirección de Empresa se adhieran al mismo.

99100265012021 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. Artículo 3. Ámbito funcional. El presente convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades, independientemente de la forma jurídica que adopten, que se dediquen a la prestación para terceros de las siguientes actividades reguladas en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 5/2014, de 4 de abril:

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

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

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

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

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

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

99001095011981 Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. (BOE 27.09. 2021) Vigencia. Hasta 31.12.2023

Artículo 2. Ámbito funcional. Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad principal alguna de las siguientes:

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos químicos industriales.

Importación, exportación y comercio al por mayor de perfumería y droguería.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de plásticos.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de pintura.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos colorantes.

Importación, exportación y comercio al por mayor de material científico sanitario.

Importación, exportación y comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas.

Importación, exportación y comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de ortopedia.

La referencia que se realiza, en este artículo bajo la denominación «Comercio», es meramente a título enunciativo y para distinguir esta actividad de la de atención al público en actividad minorista.

99008725011994 VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Vigencia. Hasta 31.12.2024. Artículo 2. Ámbito funcional. Este Convenio, afectará a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas o no integradas, que al menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y que se hallen autorizados por la Administración educativa competente por razón de su ubicación territorial, y en las que se lleven a cabo alguna de las actividades educativas siguientes:

– 1.º Ciclo Educación Infantil/ (integrado) y/o 2.º Ciclo Educación Infantil (integrados).
– Educación Primaria.
– Educación Secundaria Obligatoria.
– Bachillerato.
– Formación Profesional de Grado Medio y/o Formación Profesional de Grado Superior. Ciclo Formativo de Grado Básico o su equivalente de acuerdo con la normativa vigente.

– Educación Especial (integrada).

– Educación Permanente de Adultos.

– Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

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

Las empresas que impartan 1.º Ciclo de Educación Infantil, 2.º Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

– Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

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

Las empresas que impartan 1.º Ciclo de Educación Infantil, 2.º Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

Las empresas que impartan 1.º Ciclo de Educación Infantil, 2.º Ciclo de Educación Infantil y Educación Especial, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

3. SENTENCIAS

STS 360/2021 de 7 abril. 2021, Rec. 26/2020, sobre si es abusivo exigir a un controlador aéreo un preaviso de cinco meses en el supuesto de dimisión.

Recurso de casación interpuesto por la Unión Sindical de Controladores Aéreos, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 28 de octubre de 2019, en actuaciones seguidas contra la Asociación de Proveedores Civiles de Tránsito Aéreo (APCTA) y la Federación de servicios a la ciudadanía, aéreo y servicios turísticos de Comisiones Obreras (CC. OO), siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre Impugnación de Convenio Colectivo.

La Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) impugnó, el artículo 86 b) III Convenio Colectivo por el que

se regulan las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional, que establece el preaviso de 5 meses en caso de dimisión del controlador/a de tráfico aéreo.

El artículo impugnado, establece literalmente lo siguiente: “Extinción de la relación laboral por voluntad del controlador/a de tráfico aéreo: La relación laboral podrá extinguirse por voluntad y a instancias del controlador/a de tráfico aéreo. No obstante, dada la naturaleza esencial para

la comunidad y la importancia y repercusión que para la sociedad tiene la prestación de servicios efectuada por los proveedores civiles de control del tráfico aéreo, así como la importante carga formativa y la preparación que deben acreditar y superar los controladores/as de tráfico aéreo para ser habilitados y poder así prestar sus servicios en un determinado aeródromo, y teniendo en cuenta las especiales dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección de esta naturaleza; el controlador/a de control de tráfico aéreo que decida dar por extinguida la relación laboral con la empresa mediante la presentación de su baja voluntaria, deberá preavisar a la misma con una antelación mínima de cinco meses, siendo que una vez ello la empresa, en el plazo más breve posible, iniciará de manera efectiva, la formación del/los trabajador/es necesario/s para un relevo ordenado. En el caso de que fuese presentada la dimisión o baja voluntaria sin el preaviso anteriormente señalado, el controlador/a de tráfico aéreo, deberá abonar a la empresa tantos días de salario como días de preaviso hayan sido omitidos.

El controlador/a de tráfico aéreo, podrá, igualmente, extinguir su contrato de trabajo resolviendo la relación contractual de conformidad y con arreglo a las causas explicitadas en el artículo 50 ET"

La sentencia de la Sala de lo Social de la AN 125/2019, 28 de octubre de 2019 (proc. 185/2019) rechazó la ilegalidad de la anterior previsión convencional y desestimó la demanda de USCA, haciendo referencia a la STS 31 de marzo de 2011 (rcud 3312/2010) sobre las cláusulas de preaviso y la penalización de su incumplimiento, recordando que el convenio colectivo que haya superado el control de legalidad por parte de la autoridad laboral se presume ajustado a derecho, concluyendo que en orden a la facultad de fijar un plazo de preaviso para la extinción del contrato de trabajo a instancias del trabajador, el art. 49.1 d) ET se remite a lo que se estipule a través de la negociación colectiva o en el propio contrato de trabajo, así como que habiéndose fijado en el Convenio colectivo estatutario un concreto plazo de preaviso y una penalización por incumplimiento del mismo, quien sostenga que el mismo es abusivo, y por ende ilegal por contravenir el art. 7.2 CC, le incumbe la prueba de acreditar tal circunstancia.

En el recurso de casación presentado USCA alega que la regulación del preaviso y de su incumplimiento son abusivas, limitando de forma injustificada el derecho a la libre elección de empleo de los trabajadores afectados, haciendo referencia el TS respecto a lo anterior en el fundamento de derecho tercero punto 4 en primer lugar a lo previsto en el artículo

49.1 del ET, respecto a la extinción del contrato por dimisión del trabajador, el preaviso será el que "señalen los

convenios colectivos o la costumbre del lugar" y en segundo lugar a la ya mencionada STS 31 de marzo de 2011, la cual contiene la siguiente consideración sobre el preaviso: "tiene una finalidad básicamente tuitiva de los intereses del destinatario de la comunicación (la empresa), al efecto de que pueda prevenir los perjuicios que pudieran derivarse de una intempestiva ruptura de la relación laboral, adoptando - en el periodo de preaviso- las medidas oportunas en orden a proteger sus intereses".

Por otro lado, el convenio colectivo dispone que "en el caso de que fuese presentada la dimisión o baja voluntaria sin el preaviso anteriormente señalado, el controlador/a de tráfico aéreo, deberá abonar a la empresa tantos días de salario como días de preaviso hayan sido omitidos" alegando el recurso de casación que estas cláusulas son abusivas, refiriéndose respecto a este punto el Tribunal a lo siguiente:

En primer lugar, a la ya mencionada STS 31 de marzo de 2011 la cual razona lo siguiente:

"En la STS 16 de marzo de 2005 (rec.118/2003), se indicaba que "la verdadera naturaleza jurídica de la penalización convencionalmente prevista para el trabajador que incumpla lo preceptuado respecto del preaviso de referencia ... hay que buscarla en la cláusula penal que posibilitan y disciplinan los arts. 1152 y siguientes CC. Las partes pueden pactar perfectamente este tipo de cláusulas en los convenios colectivos, y su utilidad estriba en que el hecho de hacer uso de tales cláusulas penales aquella parte favorecida por ellas en cada caso, evita la necesidad de acreditar la existencia de un perjuicio y la concreción de su cuantía, pues, en todo caso, el hecho de acudir a la realización de la "pena", resulta ya incompatible con la posibilidad de reclamar indemnización de perjuicios, aun cuando éstos pudieran existir y, en caso de que existieran, sea cual fuere su cuantía".

En relación con lo anterior el T.S. señala que el preaviso se acomoda al artículo 49.1 d) ET y, de conformidad con nuestra jurisprudencia, los convenios colectivos pueden establecer cláusulas penalizadoras del incumplimiento del preaviso, sin que lo anterior vulnere el artículo 35.1 CE.

En segundo lugar, el propio artículo 86.b) del convenio no se limita a prever el preaviso y las consecuencias de su incumplimiento, sino que nos da las razones de la fijación de este plazo, mencionando tres; En primer lugar, "la naturaleza esencial para la comunidad y la importancia y repercusión que para la sociedad tiene la prestación de servicios efectuada por los proveedores civiles de control del tráfico aéreo". En segundo término, "la importante carga formativa y la preparación que deben acreditar y superar los controladores/as de tráfico aéreo para ser habilitados y poder así prestar sus servicios en un determinado aeródromo" (la sentencia hace referencia ampliamente a la duración de esta formación). Y, finalmente, "las especiales dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección de esta naturaleza".

Por todo lo anterior desestima el recurso de casación interpuesto por la Unión Sindical de Controladores Aéreos, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 125/2019 28 de octubre de 2019 (proc. 185/2019),

y confirma esta sentencia que desestimó la demanda interpuesta por USCA contra la Asociación de Proveedores Civiles de Tránsito Aéreo y la Federación de Servicios a la Ciudadanía, Aéreo y Servicios Turísticos de Comisiones Obreras, sobre impugnación de convenio colectivo.

STS 761/2021, de 7 de julio Rec. núm 137/2019, Grupo Endesa. Pérdida de vigencia del convenio colectivo. Supresión de determinados beneficios sociales en favor del personal jubilado y familiares que estaban previstos en el convenio colectivo. Inexistencia de condición más beneficiosa. Desaparición de la normativa que regulaba aquellos beneficios que dejaban de ser exigibles

Por la representación de CCOO, CIG y agro de la UGT (UGT-FIVA) se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se pedía que se dictara sentencia declarando:

El derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo al mantenimiento de los beneficios sociales y económicos más favorables, que venían disfrutando hasta el 31 de diciembre de 2018

El derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo al mantenimiento de los beneficios sociales y económicos del personal pasivo

Nulidad e ilegalidad de la decisión empresarial de supresión de los mencionados beneficios emitida el 27 de diciembre de 2018.

La Audiencia Nacional desestima íntegramente la demanda y absuelve a las demandadas.

Contra dicha sentencia se presentan dos recursos de casación, uno formalizado por la representación de CCOO-INDUSTRIA, alegando errores en la apreciación de la prueba e infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, y otro presentado por la representación de UGT-FICA, SIE y CIG, alegando infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia.

Ambos recursos son impugnados por las diferentes empresas del Grupo Endesa y por el Ministerio Fiscal.

El T.S en su sentencia incluye como hechos probados:

En el grupo ENDESA regía el IV Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA (BOE de 13-2-2014), cuyo artículo 78.1 dispone que el personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, disfrutará, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado en su primera y/o segunda vivienda, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de 15.000 kw/h anuales para ambas, al precio de 0,000901 €/kwh. Y su apartado 2 extiende tal beneficio para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando a la firma del I Convenio Marco.

Denunciado el convenio el 26-6-2017, se entablaron negociaciones para constituir la comisión negociadora del siguiente convenio. Una vez constituida se celebraron 49 reuniones sin que se llegase a un acuerdo.

El convenio perdió definitivamente su vigencia el 31-12-2018 en aplicación del artículo 4 del propio convenio y del artículo 86.3 ET, comunicando la empresa a los diferentes colectivos de trabajadores la situación en que quedaba cada uno en relación a determinados beneficios sociales previstos en dicho convenio colectivo cuya vigencia finalizaba y en algunos pactos o acuerdos formalizados en virtud de ERE.

La empresa comunicó que iba a mantener tales beneficios a todo el personal en activo en los términos previstos en el

convenio finalizado; y a aquellos trabajadores que estuvieran sujetos a medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato, jubilables o no; al personal prejubilado y prejubilado jubilables y al personal con jubilación anticipada, en los términos previstos en los pactos y acuerdos que dieron lugar a tales situaciones

A todo el personal jubilado y desvinculado totalmente de la empresa, así como a los familiares, se les comunicó que no se les respetarían los beneficios sociales del convenio extinguido; y al resto de colectivos se les hizo saber que el respeto a los derechos sociales que derivaban del convenio y, en algunas ocasiones, de pactos o acuerdos suscritos en ERTES o ERES, finalizarían el día en que se desvinculasen totalmente de la empresa por pasar a la condición de jubilados.

La Sala rechaza la revisión de hechos probados y concluye que fue el convenio colectivo, usando la remisión prácticamente en blanco, que efectúa el artículo 86.3 ET a la negociación colectiva, el que fijó la duración y vigencia inicial del IV Convenio Colectivo Marco, estableciendo, también, su vigencia ultraactiva y, finalmente, el momento de la pérdida de su vigencia. Todas estas decisiones las tomaron los negociadores y firmantes del convenio colectivo libremente. El artículo 4.1 del IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa disponía que el convenio extendería su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Y el apartado 3 del referido precepto convencional establecía, a su vez, que, denunciado el convenio, este extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado, a la finalización del cual –sin haberse alcanzado acuerdo– se dará por finalizada la misma. Esto es, por tanto, lo que ocurrió de conformidad con los hechos declarados probados de la sentencia recurrida y que aquí ya no se discute; esto es, que el convenio perdió vigencia el 31 de diciembre de 2018.

La Sentencia establece con toda claridad que es el convenio colectivo el instrumento normativo que propicia y define los derechos de las personas que, no estando vinculadas por contrato laboral a las empresas firmantes del convenio, sin embargo, gozaban de ciertos beneficios por disposición de tal instrumento colectivo.

De ahí que, cuando el convenio desaparece, por pérdida de vigencia y sin que otro convenio lo sustituya, se desvanece la fuente que constituía el origen de los derechos y obligaciones.

Y diferencia, de forma tajante, esos derechos y obligaciones de lo que puedan ser condiciones más beneficiosas, en tanto que el carácter normativo del convenio impide considerarle como tal al no tratarse de un acto de voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación de trabajo que se incorpora al nexo contractual.:

Aclara que la denominada "contractualización" solo cabe allí donde previamente ha existido un contrato, de ahí la expresión utilizada que no significa otra cosa que la conversión en contrato de las cláusulas de un convenio colectivo.

Por tanto, donde no hay contrato paralelo a la vigencia de un convenio no cabe la contractualización de las normas colectivas.

La única fuente de la obligación de las empresas del grupo ENDESA respecto de estas personas jubiladas y familiares

y del correlativo derecho que estos tenían era una norma jurídica, el IV Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA, mientras estuvo vigente. Su desaparición comporta que tales derechos y obligaciones ya no serán exigibles dado que no existe instrumento normativo o contractual que lo determine.”

En definitiva, para el TS: los derechos y beneficios sociales en discusión tienen su razón de existir en el convenio colectivo, por lo que finalizada definitivamente su vigencia los mismos desaparecen. Desestima los recursos planteados y confirma la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.,

STS 475/2021, de 4 de mayo de 2021, rec. 164/2019 , sobre legitimación para negociar un convenio colectivo estatutario.

El origen de las actuaciones se sitúa en la demanda de impugnación interpuesta por la Autoridad Laboral solicitando la nulidad del XXV Convenio Colectivo Estatal para Oficinas de Farmacia de 13 de enero de 2017.

La sentencia de la Audiencia Nacional declara la nulidad del XXV Convenio colectivo estatal para las oficinas de farmacia.

Los hechos probados dan cuenta de las discrepancias existentes entre los sindicatos demandantes (la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO , la Unión de Trabajadores de Farmacia (UFT) y la Federación de Trabajadores de Extremadura, y el demandado acerca de la composición que debiera tener su representación en la comisión negociadora.

Como antecedentes consta que: Las dos asociaciones empresariales concurrentes al constituirse la comisión negociadora (FEFE Y FENOFAR) y el sindicato UGT, suscribieron el XXV Convenio Colectivo Estatal para Oficinas de Farmacia, presentado ante la Autoridad Laboral el 19.01.2017.

La DGE requirió a la Comisión Negociadora que acreditase la suficiente representatividad de UGT haciéndose eco de las denuncias presentadas por CCOO, FETRAFA y UFT.

La Comisión negociadora alegó que el sindicato firmante tenía la triple legitimación legalmente exigida, como se acreditaba en la documentación presentada.

La DGE presentó demanda de impugnación subrayando la necesidad de que quienes suscriben el convenio colectivo posean la representatividad legalmente exigida poniendo de relieve que según la documentación aportada por UGT, de los 28 representantes legales de quienes trabajan en las oficinas de farmacia solo posee 13 y eso comporta que su sola presencia no basta para cumplir con las exigencias legales. Descarta que al acudir un solo sindicato a la constitución de la Comisión Negociadora se le deba atribuir el 100% de representatividad o que del número de representantes (28) deba restarse el de los sindicatos que se excluyen a sí mismos de la negociación.

La sentencia de la A.N declara la nulidad del Convenio colectivo.

El Tribunal Supremo en su sentencia aborda la cuestión de fondo del asunto y recuerda que “*el ET configura un sistema de triple legitimación: la legitimación inicial (para negociar); la llamada legitimación complementaria o deliberante (para constituir válidamente la mesa negociadora del convenio colectivo de eficacia general); y finalmente, la legitimación plena o decisoria, que es una*

cualidad de los sujetos que entra en juego a la hora de adoptar acuerdos, de tal suerte que solamente alcanzarán eficacia aquellos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones(art.89.3 ET) .

Asimismo, aclara que “*para evaluar la representatividad sindical hay que atender al total de RLT existente en el sector, sin descontar la propia de ámbitos con convenio propio (STS 1 octubre 1998, rec. 3114/1997, Enseñanza concertada), siendo varios los motivos que así lo avalan: 1º) Porque las reglas sobre legitimación negocial no especifican que las empresas con convenio propio deban excluirse del requisito de implantación previsto en el artículo 87.2.c ET. 2º) Porque la incidencia del convenio sectorial respecto de las empresas con convenio propio pero incluidas en la unidad de negociación no es teórica, sino posible cuanto tras la ultraactividad se desencadene la consecuencia prevista en el art. 86.3 ET (“se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”). 3º) Porque la exclusión de tales empresas comportaría que ya no se negocia un convenio sectorial sino uno para “una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas” (art. 87.1.III), lo que no es el caso. 4º) Porque la unidad de negociación se delimita por quienes, en su conjunto, poseen la triple representatividad (art. 83.1 ET) y sus confines no se ven alterados por el hecho de que alguna empresa inmersa en ella posea convenio propio (STS 368/2021 de 7 abril, rec. 44/2020, Supermercados Castilla y León).*

Culmina su razonamiento la Sala aclarando que a pesar de que el sector esté escasamente representado (28 representantes de los 70.000 trabajadores que prestan sus servicios en las oficinas de farmacia), lo cierto es que sí existen órganos de representación por lo que no puede aplicarse el segundo párrafo del artículo 88.2 E.T. y, consecuentemente, debe exigirse la representación prevista en el primer párrafo del citado artículo (mayoría absoluta de la representación unitaria). En palabras del Alto Tribunal, “*escapa a nuestras posibilidades interpretativas su claro tenor; solo al legislador compete la posibilidad de ampliar el supuesto de hecho contemplado y fijar un umbral menos exigente de orfandad representativa*”.

Adicionalmente, pero con la misma relevancia, el precepto solo permite que en esos casos de inexistencia de órganos representativos se entienda válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada “*por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma*”. No basta que una asociación sindical que ostente esa singular posición jurídica (art. 6.1 LOLS) comparezca a la constitución de la Comisión Negociadora sino que deben hacerlo “*las*” que compartan esa cualidad, es decir, todas ellas.

De este modo, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación presentado y confirma íntegramente la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, ratificando la nulidad del XXV Convenio Colectivo Estatal para Oficinas de Farmacia.

STS 2408/21 de 8 de Junio de 2021, Rec. 190/2019

Recurso de casación interpuesto por Servicios Securitas S.A, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos núm. 150/2019.

Por la representación de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) se interpuso demanda de impugnación de Convenio Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que se declaraba la nulidad de:

El punto nº1 del acuerdo de modificación de convenio suscrito entre la empresa Servicios Securitas S.A. y los sindicatos UGT, USO Y CCOO, en el cual se deja sin efecto jurídico o económico alguno lo establecido en el artículo 46.C) del Convenio – Indemnizaciones o suplidos debiéndose mantener en ultraactividad los efectos jurídicos y económicos de dicho artículo desde el 01/01/19 al momento de publicación del acuerdo.

El punto nº2 del mencionado acuerdo, en concreto el párrafo *“Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado periodo”*

Por último, la nulidad de la aplicación retroactiva de las tablas salariales para el año 2019, a las que en el periodo desde 01/01/2019 al momento de publicación del acuerdo deberán añadirse los pluses extrasalariales absorbidos/compensados de forma contraria a derecho.

Con fecha 16 de septiembre de 2019 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional falla estimando parcialmente la demanda de impugnación de convenio, anulando parcialmente la Disposición Adicional 3º del acuerdo en lo referido a la compensación y absorción de los pluses de transporte, distancia y mantenimiento de vestuario por lo que condena a las partes del acuerdo a estar y pasar por dicha anulación absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Servicios Securitas S.A. al sostener la recurrente que la sentencia infringe los arts. 3.5 26.5 27.1 y 85.1 del Estatuto de los trabajadores.

La sentencia de instancia sostiene que la compensación y absorción establecida en el acuerdo no se ajusta a derecho, ya que con ello se está imputando al salario conceptos heterogéneos que obedecían a circunstancias distintas. De ahí que el fallo de instancia anule la citada cláusula, eliminando la frase *“Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensables por las que, por el concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado periodo.”*

El Tribunal Supremo no comparte la solución de la sentencia recurrida, ya que considera que la fórmula de la compensación y absorción transcrita es contraria a derecho, informando en este sentido la sala 4º de lo Social que el artículo 26.5 ET ha venido siendo interpretado de forma que la compensación y la absorción operaran sobre retribuciones que presenten homogeneidad. Esta interpretación restrictiva tiene su fundamento en que la

finalidad de la norma es evitar la superposición de mejoras salariales originadas en diversas fuentes reguladoras, superposición que no se produce cuando los conceptos salariales son heterogéneos, debiéndose valorar la compensación y absorción en atención a las circunstancias del caso (STS 14 enero 2010).

Fundamenta el Tribunal que se da aquí una gestión de la reestructuración salarial acomodada al marco normativo exigible, ya que las partes con legitimación y capacidad para negociar deciden alterar la estructura salarial, no solo incrementando el salario base, sino con la esencial medida de modificar normativamente el concepto de los controvertidos pluses. No existe ya como consecuencia del acuerdo la heterogeneidad excluyente de la compensación y absorción y no existe porque son los negociadores colectivos los que han decidido configurar un único concepto salarial y determinar su cuantía, salvaguardando, además el mantenimiento del mismo importe recibido.

Por todo lo anterior el Supremo falla estimar el recurso de casación y casar y anular la sentencia recurrida.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. STJUE 24 de junio de 2021, asunto C-550/19, ECLI:EU:C:2021:514

El convenio colectivo de la construcción es contrario al Acuerdo Marco sobre contratos de duración determinada si se permite la renovación de sucesivos contratos de duración determinada “fijos de obra” considerándolos justificados por “razones objetivas” exclusivamente porque cada uno de esos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional no impide en la práctica, al empleador de que se trate atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanente y estables.

Incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, de conformidad con el conjunto de normas del Derecho nacional aplicables, si la limitación a tres años consecutivos, salvo que concurren determinadas condiciones, del empleo de los trabajadores de duración determinada ocupados con contratos “fijos de obra” por una misma empresa en distintos centros de trabajo dentro de la misma provincia y la concesión a estos trabajadores de una indemnización por cese-en el caso de que dicho órgano jurisdiccional constate que efectivamente se adoptan estas medidas con respecto a dichos trabajadores- constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o “medidas legales equivalentes”, en el sentido de la referida cláusula 5, apartado 1.

Se entiende compatible con la Directiva sobre transmisión de empresa un convenio colectivo conforme al cual, cuando se produce una subrogación de personal en el marco de contratos públicos, los derechos y obligaciones del trabajador subrogado que la empresa entrante está obligada a respetar se limitan exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por ese trabajador con la empresa saliente, siempre y cuando la aplicación de dicha normativa no tenga como efecto colocarlo en una posición menos favorable por el mero hecho de esa subrogación, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

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 agosto de 2021. Hay que tener en cuenta que se trata de una información afectada por la pandemia y por las sucesivas medidas adoptadas para afrontar la urgencia sanitaria en 2020 y 2021, que se iniciaron con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma. Este contexto ha afectado tanto al ritmo de registro de convenios, como a algunas otras variables relacionadas con la negociación colectiva. Según los últimos datos publicados, los **convenios firmados en 2021** son 401, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este ejercicio o en años anteriores o posteriores.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2021**, el número de convenios colectivos alcanza 2.349, que afectan a 542.227 empresas y a 5.561.998 trabajadores.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2021 es el 1,5% (1,8% en 2020). Este incremento inicial puede repuntar al finalizar el año por efecto de las cláusulas de garantía salarial, que cubren a 15,4% de los trabajadores.

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,09%, frente a 1,52%. La presencia de cláusulas de garantía salarial es mayor en los convenios empresariales (16,6% del total de los trabajadores afectados por estos convenios), que en los supraempresariales (15,3% de los trabajadores).

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.741,2 horas, nueve horas menos que la acordada en 2020. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.714,2 horas en los convenios de empresa y de 1.743,2 horas en los supraempresariales, en ambos casos notablemente inferiores a las jornadas pactadas en 2020.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-agosto de 2021 fueron 400, que afectaron a 15.703 trabajadores. (396 y 13.592 en igual período de 2020, respectivamente).

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%) y son acordadas en el período de consultas (el 91,8%).

Acerca del contenido de las *inaplicaciones*, en el 47,3% 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).

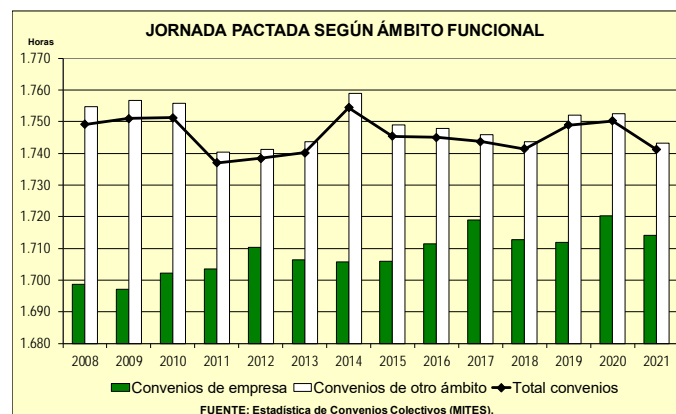
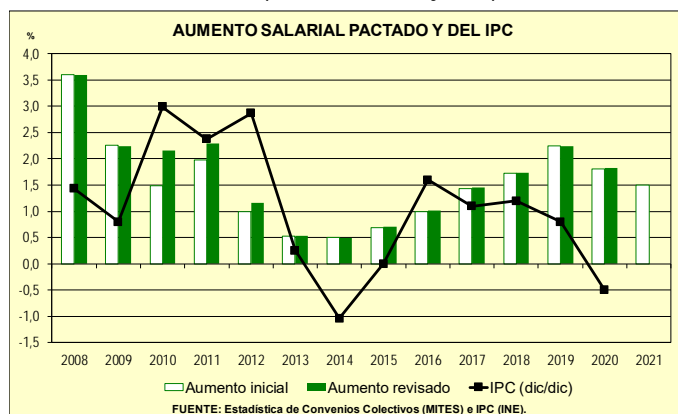
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-agosto de 2021		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	400	15.703
Cuantía salarial	189	6.825
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	49	657
Horario y distribución del tiempo de trabajo	28	371
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	4.109
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias acción protectora de la Seguridad Social	17	167
Jornada de trabajo	14	467
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	13	625
Resto de casos	65	2.482

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2019 es el último año con datos definitivos en la Estadística de convenios y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva de los años posteriores a 2019 está contenida o pendiente de incluir en la Estadística, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de ese año 2019 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					
2018	5.589	105	2.009	158	3.317
2019	5.540	94	1.991	160	3.295
2020 P	3.838	72	1.470	115	2.181
2021 P	2.349	40	881	83	1.345
Trabajadores (miles)					
2018	11.423,7	693,2	2.636,2	658,2	7.436,1
2019	11.397,9	494,7	2.661,5	811,9	7.429,9
2020 P	9.141,9	461,7	2.420,7	713,7	5.545,8
2021 P	5.562,0	288,2	1.390,5	499,2	3.384,1

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de agosto de 2021. P=Provisional.



CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CC.AA.	
<u>ANDALUCÍA</u>	<p>El 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: Avda. República Argentina, 25, 1º <u>41001 Sevilla</u> Tfno.: 955066200 e-mail: carl.ceft@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. También existe un formulario para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable.</p>
<u>ARAGÓN</u>	<p>El 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 e-mail:</p> <p>La Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias no tiene asumida la función consultiva relativa a la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades; función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<u>ISLAS BALEARES</u>	<p>La 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 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>

<p><u>CANTABRIA</u></p>	<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). Si bien, 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: Pasaje de Peña, 4, 3º <u>39008 Santander</u> e-mail: crlc@crlcantabria.es</p> <p>Por ello, la citada función consultiva es asumida la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<p><u>CASTILLA-LA MANCHA</u></p>	<p>La 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 – <u>45005 Toledo</u> 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><u>CASTILLA Y LEÓN</u></p>	<p>La 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 <u>47014 Valladolid</u> Tfno.: 983/414478 e-mail: comisión.convenios@jcyl.es</p> <p>En la sede electrónica de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>

<p><u>CATALUÑA</u></p>	<p>La Comissió de Convenis Col·lectius 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> <ul style="list-style-type: none"> 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>Dirección: Carrer de Sepúlveda, 148-150 1ª Plta. <u>08011 Barcelona</u> 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 relación de las respuestas o dictámenes emitidos en esta materia.</p>
<p><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: Juan Pablo Fomer, 1. <u>06800 Mérida (Badajoz)</u> Tfnos.: 924303532 / 924310417 e-mail: información@frlex.com</p>
<p><u>GALICIA</u></p>	<p>El 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 -<u>15781 Santiago de Compostela (La Coruña)</u> Tfno.: 981/541601/02 e-mail: info.cgrl@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.cgrl@xunta.gal</p>
<p><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 Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid 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> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretendan negociar.</i> b) <i>La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> <p>Sin embargo, puesto que el citado órgano no ha sido puesto en funcionamiento a la fecha, la función consultiva es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<p><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. <u>30004 Murcia</u> Tfno.: 968/226091 E-mail: secretaria@fundaciónrlm.org</p>

<p><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. 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 dgpeet@navarra.es</p>
<p><u>PAÍS VASCO</u></p>	<p>El 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 ° 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 <u>formulario</u> 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><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><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><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><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>

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES															
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 P	2021 P	
Convenios (número)															
Total	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.540	3.838	2.349	
Empresa	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.385	2.977	1.834	
Ámbito superior a la empresa	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	861	515	
Convenios firmados en años anteriores	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.740	2.993	2.028	
Convenios firmados en el año	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.465	683	321	
Convenios firmados en años posteriores	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	335	162	0	
Empresas (miles)															
Total	1.605,2	1.520,5	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	1.030,8	542,2	
Ámbito superior a la empresa	1.600,7	1.516,2	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	1.027,8	540,4	
Trabajadores (miles)															
Total	11.968,1	11.557,8	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	11.397,9	9.141,9	5.562,0	
Empresa	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,6	617,1	377,5	
Ámbito superior a la empresa	10.752,9	10.443,2	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	8.524,8	5.184,5	
Convenios firmados en años anteriores	7.258,3	8.098,6	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	8.368,8	7.390,6	4.075,4	
Convenios firmados en el año	4.133,2	2.412,2	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	2.793,6	1.118,6	1.486,6	
Convenios firmados en años posteriores	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.414,7	818	708	633	0	
Agrario *	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	461,7	288,2	
Industria *	2.804,6	2.827,6	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	2.420,7	1.390,5	
Construcción *	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	713,7	499,2	
Servicios *	7.052,9	6.647,0	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	7.429,9	5.545,8	3.384,1	
Variación salarial pactada inicial (%)															
Total	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,8	1,5	
Empresa	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,6	1,1	
Ámbito superior a la empresa	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,5	
- Grupo de empresas	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,5	1,4	0,6	
- Sector local-comarcal	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	
- Sector provincial	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,9	1,5	
- Sector autonómicos	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	2,0	2,0	
- Sector nacional	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,8	1,9	1,3	
Convenios firmados en años anteriores	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,5	2,1	2,0	1,5	
Convenios firmados en el año	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,0	1,5	
Convenios firmados en años posteriores	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,3	0,0	
Sin cláusula de garantía salarial	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,4	1,9	1,5	
Con cláusula de garantía salarial	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	1,9	1,6	
Agrario *	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	1,6	1,1	
Industria *	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,7	1,3	
Construcción *	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,4	
Servicios *	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,8	1,5	
Variación salarial revisada (%)															
Total	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,8	-	
Empresa	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,6	-	
Ámbito superior a la empresa	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	-	
- Grupo de empresas	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,3	1,5	-	-	
- Sector local-comarcal	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	
- Sector provincial	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	-	-	
- Sector autonómicos	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	-	-	
- Sector nacional	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,8	-	-	
Convenios firmados en años anteriores	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	-	
Convenios firmados en el año	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,8	1,0	-	
Convenios firmados en años posteriores	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,3	-	
Con cláusula de garantía salarial	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	1,8	-	-	
Agrario *	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	1,6	-	
Industria *	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,7	-	
Construcción *	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	-	
Servicios *	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,8	-	
Cl. garantía salarial (% trabajadores)															
Total	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	19,7	19,4	15,4	
Empresa	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	19,5	32,2	16,6	
Ámbito superior a la empresa	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	19,7	18,6	15,3	
Jornada anual (horas)															
Total	1.749,0	1.751,0	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	1.750,2	1.741,2	
Empresa	1.698,6	1.697,0	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	1.720,3	1.714,2	
Ámbito superior a la empresa	1.754,8	1.756,7	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	1.752,4	1.743,2	
Ratio empresas por convenio															
Total convenios	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,5	268,6	230,8	
Convenios ámbito superior a la empresa	1.105,4	1.110,0	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	1.193,7	1.049,3	
Ratio trabajadores por convenio															
Total convenios	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.044,0	2.057,4	2.381,9	2.367,8	
Convenios de empresa	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,2	207,3	205,9	
Convenios ámbito superior a la empresa	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.070,4	9.901,0	10.066,9	
Ratio trabajadores por empresa															
Total convenios	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	8,9	10,3	
Convenios de empresa	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,2	207,3	205,9	
Convenios ámbito superior a la empresa	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,3	9,6	
B/ CONVENIOS FIRMADOS															
Convenios	1.892	1.907	1.725	877	401	C/ INAPLICACIONES				1.326	1.076	987	1.044	566	400
De nuevas unidades de negociación	500	499	431	186	78	Con acuerdo en período cons				90,6	88,9	90,9	93,2	95,6	91,8
Trabajadores (miles)	3.921,0	4.635,9	3.026,0	1.579,7	1.543,0	Empresas afectadas				1.150	949	857	793	486	346
De nuevas unidades de negociación	105,8	77,6	110,7	100,8	13,3	Trabajadores				32.064	23.625	20.924	22.280	20.301	15.703
(1) Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2021. 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 2020 y 2021. P=Provisional. * Ver apartado <i>Coyuntura de los convenios colectivos</i> del Boletín.															
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (https://www.mites.gov.es/es/estadisticas/index.htm) y elaboración propia.															

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2016	2017	2018	2019	2020	2021(1)	III 19	IV 19	I 20	II 20	III 20	IV 20	I 21	II 21
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	3,0	3,0	2,3	2,1	-10,8	5,6	2,0	1,7	-4,3	-21,5	-8,7	-8,8	-4,2	17,5
Empleo (3)	2,8	2,9	2,2	2,6	-7,6	7,2	2,1	2,4	-0,6	-18,8	-5,6	-5,2	-2,4	18,9
Asalariados	2,8	3,3	2,3	2,9	-6,7	5,8	2,5	2,9	0,7	-16,7	-5,6	-5,2	-3,1	16,5
No asalariados	2,7	0,8	1,4	0,8	-12,3	16,4	-0,5	-0,3	-7,9	-30,6	-5,4	-5,2	2,5	34,9
Productividad. Total (3)	0,2	0,1	0,1	-0,5	-3,5	-1,5	0,0	-0,6	-3,7	-3,4	-3,3	-3,8	-1,9	-1,1
Agricultura	0,7	-6,5	8,3	0,9	9,2	-9,0	3,6	-0,7	7,8	15,2	5,5	8,4	-5,1	-12,6
Industria	0,7	1,3	-1,9	0,3	-3,7	9,3	0,3	0,4	-5,8	-11,6	1,6	0,9	6,2	12,6
Construcción	1,7	-3,6	-3,5	-2,3	-4,5	-12,6	-0,9	-0,5	0,9	-6,0	-4,6	-8,1	-11,5	-13,7
Servicios	-0,3	0,5	0,5	-0,4	-3,9	-2,3	-0,1	-0,6	-3,9	-2,5	-4,3	-4,8	-2,7	-2,0
Remuneración por asalariado (3)	2,2	4,0	4,2	5,5	-5,6	4,7	5,3	5,0	1,6	-14,0	-5,0	-4,8	-1,7	12,3
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,8	0,6	1,2	2,4	5,2	0,4	2,7	2,7	4,8	6,9	4,1	4,4	3,4	-2,6
Deflactor del PIB	0,3	1,3	1,2	1,4	1,1	1,2	1,3	1,6	1,1	1,1	1,3	0,8	1,3	1,1
CLU real (3)(5)	-1,1	-0,7	0,0	1,0	4,1	-0,8	1,3	1,1	3,7	5,8	2,8	3,5	2,1	-3,7
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	2,7	2,6	2,7	2,3	-2,9	1,5	1,8	2,1	1,1	-6,0	-3,5	-3,1	-2,4	5,7
Asalariados	3,1	3,2	3,3	2,7	-3,4	1,6	2,2	2,4	1,2	-7,0	-4,1	-3,6	-2,8	6,3
No asalariados	0,7	-0,1	-0,5	0,5	-0,5	1,1	-0,3	0,3	0,3	-1,2	-0,5	-0,6	-0,6	2,7
Activos	-0,4	-0,4	0,3	1,0	-1,3	2,5	1,0	1,3	0,7	-4,6	-0,8	-0,4	-0,6	5,6
Parados	-11,4	-12,6	-11,2	-6,6	8,7	7,7	-3,4	-3,4	-1,2	4,3	15,8	16,5	10,3	5,2
Tasa de ocupación (6)	47,6	48,7	49,7	50,4	48,5	49,1	50,5	50,6	49,8	47,0	48,4	48,8	48,5	49,6
Varones	53,3	54,6	55,7	56,3	54,2	54,5	56,6	56,4	55,5	52,7	54,3	54,3	53,9	55,1
Mujeres	42,2	43,1	44,0	44,8	43,1	43,9	44,8	45,2	44,4	41,7	42,9	43,6	43,3	44,5
Nacionales	47,0	48,0	49,0	49,6	48,1	48,7	49,7	49,9	49,1	46,8	48,0	48,4	48,2	49,1
Extranjeros	53,4	55,4	56,0	56,9	52,0	52,0	57,1	57,0	55,1	49,1	52,0	51,8	50,3	53,7
Tasa de temporalidad (7)	26,1	26,7	26,8	26,3	24,0	24,4	53,4	52,2	50,0	44,8	48,4	49,2	23,8	25,1
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,2	15,0	14,6	14,6	14,0	14,2	14,0	14,7	14,5	13,4	13,8	14,5	14,0	14,4
Tasa de actividad (8)	59,2	58,8	58,7	58,6	57,4	58,1	58,7	58,7	58,2	55,5	57,8	58,2	57,7	58,6
Varones	65,1	64,7	64,6	64,3	62,9	63,2	64,5	64,2	63,6	61,4	63,4	63,3	62,7	63,6
Mujeres	53,6	53,2	53,1	53,3	52,2	53,4	53,3	53,5	53,0	50,0	52,5	53,4	52,9	53,8
Nacionales	57,8	57,3	57,2	57,1	56,0	56,7	57,2	57,2	56,7	54,3	56,3	56,6	56,3	57,1
Extranjeros	72,8	72,7	71,7	71,2	68,9	69,3	70,8	71,2	70,0	65,3	70,0	70,5	68,2	70,4
Tasa de paro (9)	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	15,6	13,9	13,8	14,4	15,3	16,3	16,1	16,0	15,3
Varones	18,1	15,7	13,7	12,4	13,9	13,7	12,2	12,2	12,8	14,1	14,4	14,2	14,1	13,4
Mujeres	21,4	19,0	17,0	16,0	17,4	17,7	15,9	15,6	16,2	16,7	18,4	18,3	18,1	17,4
Nacionales	18,7	16,3	14,3	13,2	14,1	14,2	13,1	12,8	13,3	13,9	14,8	14,5	14,4	13,9
Extranjeros	26,6	23,8	21,9	20,1	24,6	25,0	19,3	20,0	21,2	24,9	25,7	26,6	26,2	23,8
Parados larga durac./total (%) (10)	57,3	52,6	49,0	44,3	38,1	47,3	43,5	43,5	41,5	33,9	35,9	40,9	45,7	49,0
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	-0,4	0,2	1,0	2,2	-2,2	7,2	2,2	2,3	0,8	-8,3	-1,1	-0,1	1,4	13,2
Coste salarial por trabajador	-0,3	0,1	1,0	1,9	-2,6	7,5	1,9	1,8	0,7	-9,4	-0,9	-0,7	1,0	14,4
Coste salarial ordinario	-0,2	0,2	1,2	2,2	-3,0	8,0	2,4	2,0	0,9	-11,0	-1,2	-0,6	1,1	15,9
Pagos extraordinarios y atrasad.	0,5	-0,6	0,7	0,3	0,4	2,7	-3,7	1,7	2,5	0,1	3,3	-2,0	-2,2	5,9
Otros costes por trabajador	-0,8	0,5	1,0	3,4	-1,0	6,1	3,0	4,0	1,0	-5,0	-1,5	1,7	2,5	9,9
Cotizaciones obligatorias	-0,3	0,8	1,0	3,8	-1,7	6,2	3,8	4,0	1,3	-7,1	-2,4	1,4	1,7	11,2
Coste laboral por hora trabajada	-0,1	0,1	1,2	2,6	6,4	-1,1	2,4	2,0	4,8	11,9	4,0	5,1	3,5	-5,2
Horas mensuales efectivas. Total	-0,3	0,1	-0,2	-0,3	-8,0	7,6	-0,2	0,3	-3,8	-18,0	-5,0	-4,9	-2,1	19,4
Tiempo completo	-0,1	0,2	0,0	-0,4	-7,7	5,8	-0,4	0,1	-3,7	-17,0	-4,6	-5,4	-3,1	16,6
Tiempo parcial	-0,5	0,3	0,0	0,3	-13,5	14,2	0,1	1,2	-6,6	-29,9	-9,3	-8,2	-2,9	36,8
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	3,0	3,6	3,1	2,6	-2,1	2,1	-2,1	-0,5	3,2	3,8	4,7	4,3	3,6	3,5
Asalariados	3,5	4,2	3,5	3,0	-2,4	2,2	-2,5	-0,7	3,4	4,1	5,2	4,8	4,1	3,8
No asalariados	1,0	0,8	1,1	0,6	-0,4	1,5	0,1	0,8	2,5	2,7	2,3	1,8	1,6	1,7
Paro registrado	-8,6	-9,3	-6,5	-4,0	17,8	0,9	23,5	11,3	2,1	-2,0	-6,4	-9,4	-12,3	-13,7
Contratos registrados	7,6	7,6	3,7	1,0	-29,2	19,0	-24,0	11,7	101,6	81,7	55,1	19,7	25,8	17,8
Indefinidos (% del total)	8,6	9,0	10,3	9,6	9,7	10,6	10,9	14,8	12,1	10,1	9,6	9,0	8,5	11,3
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	1,6	1,1	1,2	0,8	-0,5	-	-0,6	0,4	1,6	2,0	2,5	1,8	2,2	-
IPC s/ año anterior	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,3	2,0	0,0	1,3	2,2	2,7	2,7	2,9	3,3	-
Subyacente s/ año anterior (12)	0,8	1,1	0,9	0,9	0,7	0,4	0,3	0,3	0,0	0,2	0,2	0,6	0,7	-
IPC energía s/año anterior	-8,6	8,0	6,1	-1,2	-9,6	13,8	-4,2	8,4	21,4	24,0	23,5	20,7	23,5	-

(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 COLSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de
enlace con el sitio
WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e secretaria.ccnc@mites.gob.es

Permitida la reproducción citando la fuente http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

NIPO: 117-20-003-3

08/10/2021