

1. ESTUDIO SOBRE DENUNCIA Y ULTRAACTIVIDAD

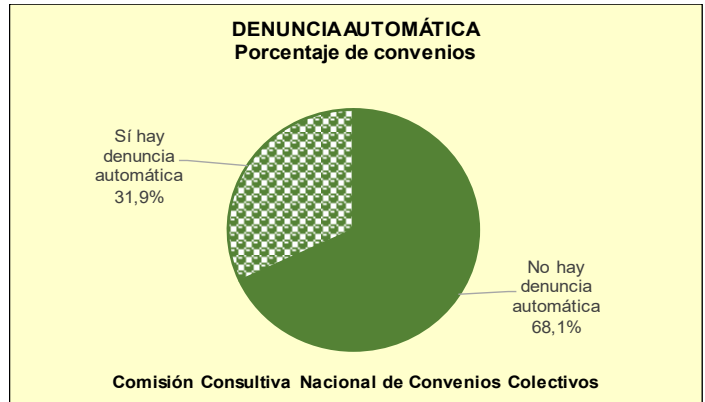
La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) viene elaborando un estudio sobre el contenido de las cláusulas de denuncia y arbitraje de los convenios colectivos desde 2013. La fuente información básica para este estudio es el Registro Electrónico de Convenios (REGCON), si bien los Servicios técnicos de la Comisión han complementado la información cuando los datos son incompletos, inexactos o no existen. El estudio que ahora se presenta analiza 9.135 convenios colectivos firmados por las Autoridades laborales entre el 1 de enero de 2016 y el 30 de junio de 2021.

Cabe recordar que el informe que ahora se presenta no es una mera agregación de los resultados de 2020 y 2021. Es una reelaboración de las series de datos a partir de la información extraída de REGCON el 22 de julio de 2021. La confrontación de los resultados obtenidos en el análisis actual con los obtenidos anteriormente para los mismos ejercicios indica que las alteraciones han sido mínimas.

DENUNCIA AUTOMÁTICA

El 68,1% del total de convenios colectivos analizados no utilizan la fórmula de la denuncia automática, frente al 31,9% que sí establecen la denuncia automática del convenio.

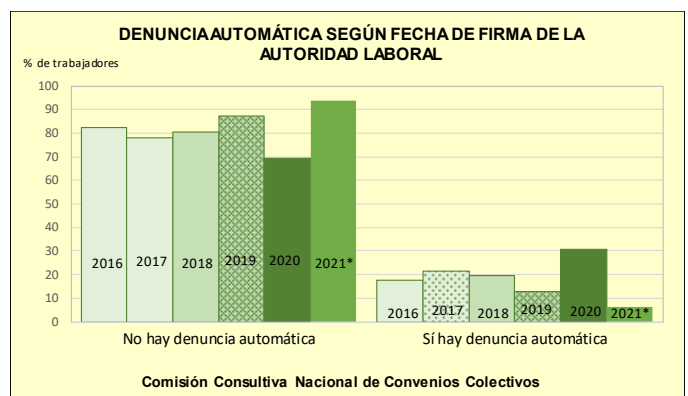
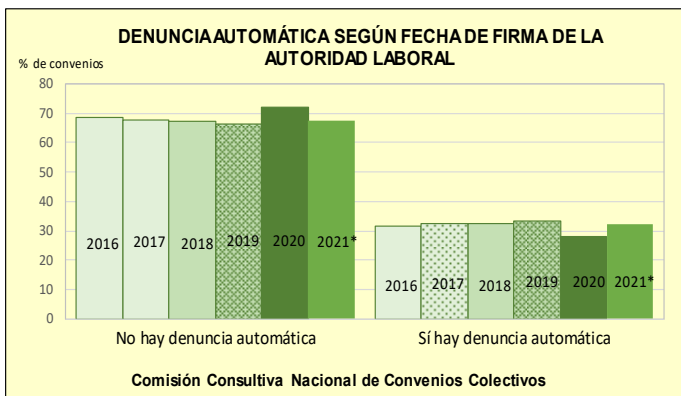
El análisis dinámico indica que el porcentaje de convenios en los que no hay denuncia automática alcanzaron un máximo en 2020, el 71,9% del total, observándose hasta ese año una suave trayectoria a la baja desde 2016. Los últimos datos disponibles del primer semestre de 2021, con una comparabilidad limitada con los datos de años completos anteriores, muestran un recorte de los convenios en los que no hay denuncia automática, hasta el 67,6% del total.



En términos de trabajadores, tan sólo el 18,3% del total de los trabajadores de todos los convenios colectivos analizados del período 2016-primer semestre de 2021 está afectado por un convenio colectivo en el que se acuerda una cláusula de denuncia automática, en tanto que el restante 81,7% de los trabajadores no está afectado por este tipo de cláusula.

El análisis dinámico indica que el porcentaje de trabajadores no afectados por cláusulas de denuncia automática permanecen estabilizados en torno al 80% en el trienio 2016-2018, experimentando oscilaciones significativas en 2019 (repunta hasta el 87,2%) y 2020 (se reduce hasta el 69,3%). El último dato disponible, correspondiente al primer semestre de 2021, sitúa este porcentaje en el 93,7% de los trabajadores.

Estas fluctuaciones pueden ser imputables, al menos parcialmente, a los efectos de la declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020 (RD 463/2020) y posterior normativa para hacer frente a la pandemia de la COVID-19, que han afectado al ritmo de registro de convenios, así como a otras variables relacionadas con la negociación colectiva.



CLÁUSULA DE DENUNCIA AUTOMÁTICA														
	Número convenios							Porcentaje convenios						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
Convenios colectivos	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL
No hay denuncia automática	1.239	1.284	1.339	1.206	751	399	6.218	68,6	67,8	67,4	66,5	71,9	67,6	68,1
Sí hay denuncia automática	566	611	648	607	294	191	2.917	31,4	32,2	32,6	33,5	28,1	32,4	31,9
TOTAL	1.805	1.895	1.987	1.813	1.045	590	9.135	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

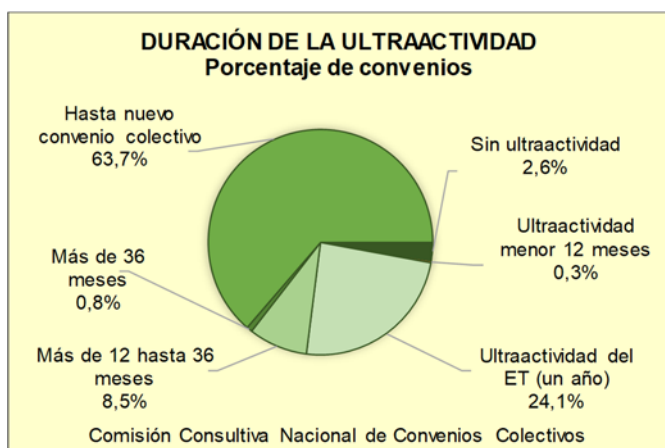
* Hasta 30 de junio de 2021.

CLÁUSULA DE DENUNCIA AUTOMÁTICA														
	Trabajadores (miles)							Porcentaje trabajadores						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
Convenios colectivos	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL
No hay denuncia automática	2.366,7	2.507,7	4.296,1	3.099,9	1.256,6	1.556,5	15.083,5	82,3	78,3	80,3	87,2	69,3	93,7	81,7
Sí hay denuncia automática	507,8	696,1	1.056,1	454,5	557,2	105,1	3.376,8	17,7	21,7	19,7	12,8	30,7	6,3	18,3
TOTAL	2.874,5	3.203,7	5.352,3	3.554,4	1.813,8	1.661,6	18.460,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Hasta 30 de junio de 2021.

ULTRA ACTIVIDAD

El 36,3% del total de convenios colectivos analizados ha acordado una ultraactividad limitada en el tiempo. En este grupo, la gran mayoría de los convenios, concretamente el 24,1% del total, ha optado por la vía del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece una ultraactividad de un año tras la denuncia. También dentro de este grupo de convenios con ultraactividad limitada, los convenios que acuerdan una ultraactividad entre 13 y 36 meses representan el 8,5% del total, en tanto que el resto de las duraciones (ultraactividad menor de 12 meses, mayor de 36 meses y sin ultraactividad) tienen una presencia muy reducida.



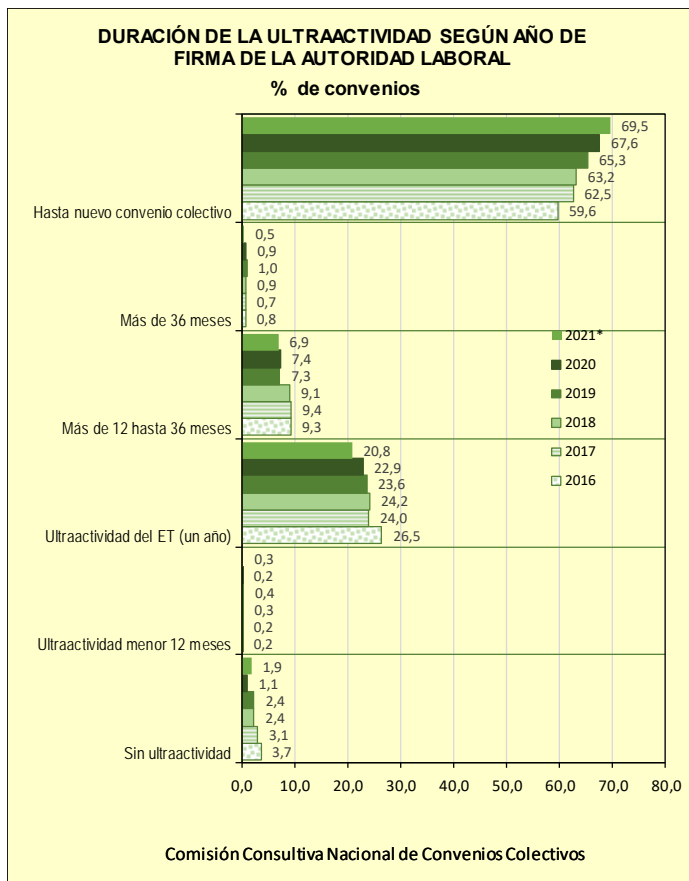
Frente al citado 36,3% de convenios con ultraactividad limitada, el 63,7% de los convenios tiene una ultraactividad que se prolonga hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Si se analiza el comportamiento de la cláusula de ultraactividad durante el período de análisis, se observan dos tendencias destacables:

- En primer lugar, una pérdida de presencia en el total de los convenios de aquéllos que acuerdan una ultraactividad de un año. Así, estos convenios alcanzaron un máximo en 2016, el 26,5%, y han mostrado una tendencia descendente en el cuatrienio siguiente, de forma que esta opción se situó en el 22,9% en 2020. Los datos incompletos de 2021 indican una prolongación de la trayectoria descendente al situarse en el 20,8%.
- En segundo lugar, un paulatino incremento de la presencia de la cláusula que prolonga la ultraactividad del convenio hasta la firma de uno nuevo. Esta opción se sitúa en un mínimo en 2016, el 59,6%, porcentaje que asciende progresivamente hasta situarse en el 67,6% en 2020 y en el 69,5% en el primer semestre de 2021.

Acerca de los tiempos establecidos en las cláusulas de ultraactividad en los convenios colectivos, puede recordarse que las dos tendencias referidas que se observan en la evolución de los datos de los últimos cinco años constituyen trayectorias que ya han sido observadas en ediciones anteriores de este estudio sobre cláusulas de denuncia y arbitraje, en los que se emplearon datos de ejercicios anteriores a 2016, año en el que se inicia el análisis estudio actual.

En términos de trabajadores, el 59% del total de los cubiertos por los convenios firmados entre 2016 y el primer semestre de 2021 está afectado por cláusulas que prolongan la ultraactividad hasta la firma de un nuevo



convenio y el 41% restante por cláusulas con una ultraactividad temporalmente limitada.

Dentro del grupo con ultraactividad limitada temporalmente, los trabajadores de los convenios que establecen una ultraactividad de un año son los que tienen mayor peso relativo (constituyen el 23,2% del total de los trabajadores), seguidos por los cubiertos por cláusulas de ultraactividad de más de 12 y hasta 36 meses (alcanzan el 14,2% del total de los trabajadores). El resto de las opciones afectan a relativamente pocos trabajadores.

La evolución temporal de los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos según la duración de la ultraactividad muestra una variabilidad anual muy superior al comportamiento observado del porcentaje de convenios clasificados según la duración de esta cláusula. Así, no parece haber una trayectoria claramente definida en el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios en los que se acuerda una ultraactividad de un año. Los datos de 2019 lo sitúan en el 24,9%, los de 2020 en el 15,1% y los del primer semestre de 2021 en el 47,6%. Tampoco tiene una trayectoria definida el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios en los que la ultraactividad se prolonga hasta la firma de un nuevo convenio, situándose en los ejercicios 2019 y 2020 en el 56,4% y el 68,8%, respectivamente, para descender al 49,9% en el primer semestre de 2021.

CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD														
Convenios colectivos	Número convenios							Porcentaje convenios						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL
Sin ultraactividad	66	59	48	44	12	11	240	3,7	3,1	2,4	2,4	1,1	1,9	2,6
Ultraactividad menor 12 meses	3	4	6	8	2	2	25	0,2	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3
Ultraactividad del ET (un año)	478	455	480	428	239	123	2.203	26,5	24,0	24,2	23,6	22,9	20,8	24,1
Más de 12 hasta 36 meses	168	178	181	132	77	41	777	9,3	9,4	9,1	7,3	7,4	6,9	8,5
Más de 36 meses	14	14	17	18	9	3	75	0,8	0,7	0,9	1,0	0,9	0,5	0,8
Hasta nuevo convenio colectivo	1.076	1.185	1.255	1.183	706	410	5.815	59,6	62,5	63,2	65,3	67,6	69,5	63,7
TOTAL	1.805	1.895	1.987	1.813	1.045	590	9.135	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Hasta 30 de junio de 2021.

CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD														
Convenios colectivos	Trabajadores (miles)							Porcentaje						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	TOTAL
Sin ultraactividad	69,0	218,4	38,8	6,7	4,6	3,0	340,5	2,4	6,8	0,7	0,2	0,3	0,2	1,8
Ultraactividad menor 12 meses	1,3	0,4	2,0	21,3	0,2	0,2	25,4	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,1
Ultraactividad del ET (un año)	808,2	644,4	888,6	884,0	274,4	790,3	4.289,8	28,1	20,1	16,6	24,9	15,1	47,6	23,2
Más de 12 hasta 36 meses	412,7	395,6	970,2	511,0	285,0	38,3	2.612,9	14,4	12,3	18,1	14,4	15,7	2,3	14,2
Más de 36 meses	1,6	105,2	57,0	125,1	1,6	1,1	291,5	0,1	3,3	1,1	3,5	0,1	0,1	1,6
Hasta nuevo convenio colectivo	1.581,6	1.839,8	3.395,7	2.006,3	1.248,0	828,7	10.900,2	55,0	57,4	63,4	56,4	68,8	49,9	59,0
TOTAL	2.874,5	3.203,7	5.352,3	3.554,4	1.813,8	1.661,6	18.460,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Hasta 30 de junio de 2021.

2. SENTENCIAS

S.A.N. 185/2021, de 9 de septiembre de 2021, Sala de lo Social. Impugnación de convenios. Procedimiento seguido por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, la Confederación General del Trabajo y con intervención del Ministerio Fiscal. Estimación parcial.

El 30 de mayo de 2017 se suscribe el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *Contact Center*, con una duración inicial hasta el 31 de diciembre de 2019. Denunciado el convenio el 5 de noviembre se constituye la Comisión negociadora del III Convenio colectivo el 29 de noviembre. Su artículo 12 diferencia entre personal de estructura y personal de operaciones indicando que : el personal de estructura está integrado por todas aquellas personas cuyas funciones se centran en atender y ejecutar actividades de gestión internas dentro de la organización de la empresa y que son de permanente necesidad para la misma; el personal de operaciones queda integrado por aquel personal que realiza su trabajo en las campañas y/o servicios que las empresas de *Contact Center* prestan para un tercero. En su art. 14 y en relación con la contratación del personal de operaciones regula en su apartado a) la contratación indefinida y en su apartado b) *la contratación por obra o servicio determinado, como: Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de Contact center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato.*

La pretensión ejercitada en la demanda de impugnación de convenios colectivos consiste en que se declare la ilegalidad del primer párrafo del art. 14 b) del convenio colectivo anteriormente citada.

Por la Asociación empresarial demandada se alega que para ello se carece de acción porque la pretensión ejercitada no responde a la existencia de un conflicto real y actual y que tampoco sería adecuado el procedimiento ejercitado pues estamos ante un conflicto de intereses y no jurídico. Se rechazan las cuestiones procesales suscitadas. Los sindicatos demandantes consideran que el párrafo del art. 14 b) es contrario a la legalidad. Y se basan para ello en la jurisprudencia que nace de la STS de 16 de diciembre de 2020 rec. 240/18 que supuso un vuelco en la interpretación hasta entonces dada por el TS al cumplimiento de los requisitos de autonomía y sustantividad propia que justificaban los contratos temporales de obra en el contexto de contrataciones prestadoras de servicios. El cambio que se produce se basa en que ahora se centra el problema no en la duración de la contrata como hasta ese momento, sino en si concurren en los requisitos definitorios del contrato temporal de obra y así se indica. Conviene, pues, volver a la definición del contrato para obra o servicio del art. 15.1 a) ET, que pone el acento en la autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa, para apreciar que en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa.

El TS en esta sentencia señala la mayor o menor duración del encargo de un cliente no puede seguir vinculándose a

la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio. Entiende frente a esto que nada de ello puede afirmarse cuando la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Estos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienen a las notas estrictas del art. 15.1 a) ET.

Rectifica por lo tanto la doctrina que ha venido manteniendo que la duración temporal del servicio se proyectaba sobre el contrato de trabajo y, en suma, ha ampliado el concepto de obra o servicio determinado del precepto legal.

En el caso concreto de la demanda que solicita la impugnación del convenio colectivo, los demandantes consideran que el primer párrafo del art. 14 b) es contrario al art. 15.1ª ET que habilitaba a los convenios para identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza y sostienen que al realizar esa identificación considerando estos contratos temporales con duración incierta permaneciendo hasta la finalización de la campaña, se aparta de la jurisprudencia y consideran que dichos contratos no presentan los perfiles de autonomía y sustantividad que los definen como tales. En este sentido el Alto Tribunal entiende que la conclusión a la que llegan los demandantes es acertada ya que la redacción de la norma convencional al identificar como temporales los contratos vinculados a la campaña o servicio contratado, se aparta de las actuales exigencias jurisprudenciales.

En la sentencia del TS se falla en el sentido de que el hecho de que los signatarios manifiesten que el contrato de obra será la modalidad de contratación más normalizada dentro del personal de operaciones no constituye una expresión que identifique los trabajos o tareas dotados de sustantividad propia susceptibles de encajar en la modalidad de contrato temporal de obra, por lo que no existe inconveniente en mantener esta manifestación de contenido esencialmente programático, pero sin mayor relevancia práctica.

Sin embargo si que el Tribunal entiende que procede anular el resto del contenido de este párrafo ya que define e identifica las tareas y trabajos que serían considerados como legítimos contratos temporales de obra y que por todo lo indicado no se compadece con la interpretación judicial del art. 15.1 a) ET con la que la norma convencional colisiona.

Anula y deja sin efecto el art. 14 b) del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Contact Center*.

STS 763/2021, de 7 de julio, de 2021, Recurso 15/2020.

Recurso de casación interpuesto por el Sindicato General de Trabajadores de Extremadura (FRASP-SGTEX), al que se adhirió el Ministerio Fiscal, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Extremadura, de fecha 3 de diciembre de 2019, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia del Sindicato de Trabajadores de Extremadura (FRASP-SGTEX), contra la Junta de Extremadura, FSP-UG, FSAP-CCOO.CSI-CSIF, sobre derechos fundamentales de libertad sindical.

La demanda de tutela del derecho de libertad sindical presentada por el Sindicato citado ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, interesaba se declarase “el derecho de FRASP-SGTEX a formar parte de la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura”. Tras la desestimación de la demanda por la Sala de lo Social, el sindicato FRASP-SGTEX interpuso recurso de casación.

En esencia alega que, la exclusión de un Sindicato no firmante de un Convenio para formar parte de cualquiera de sus comisiones de “administración” deja de ser legítima y vulnera la libertad sindical si se acredita que tal diferencia contraría un derecho, o bien, se presenta desproporcionada o irracional. Además, según el Tribunal Supremo, a la hora de decidir acerca del carácter negociador o no de una determinada comisión, el derecho fundamental de libertad sindical impone que el criterio interpretativo haya de ser necesariamente favorable al ejercicio de aquel derecho. De este modo, en los supuestos dudosos ha de resolverse a favor de su consideración negociadora, por lo que debe hacerse una interpretación extensiva, favoreciendo así el derecho a la libertad sindical

Aduce igualmente el Sindicato, que su exclusión es desproporcionada e irracional, entre otros, por el siguientes motivo: FRASP-SGTEX gracias a los resultados obtenidos en procesos electorales ulteriores a la entrada en vigor del V Convenio del personal laboral de la Junta de Extremadura (en los que ha obtenido una representación de dicho personal superior al 10%), ha negociado y alcanzado acuerdos junto con las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio que han conllevado modificaciones al texto del mismo.

Los hechos relevantes que resultan de la sentencia recurrida son:

El V Convenio Colectivo para el personal laboral suscrito el 5 de julio de 2005 entre la Junta de Extremadura y los sindicatos FSP-UG, FSAP-CCOO.CSI-CSE, fue publicado con una vigencia de 2 años, encontrándose prorrogado desde el año 2007, sin que hasta la fecha se haya negociado un nuevo convenio. Con posterioridad a su entrada en vigor, FRASP-SGTEX entró a formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, negociando y acordando modificaciones al mismo.

Las funciones atribuidas en el artículo 5 del Convenio a la Comisión Paritaria son: elaborar su reglamento de funcionamiento; vigilar e interpretar el Convenio; fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslado forzoso; negociar previamente las convocatorias para la cobertura definitiva de puestos de trabajo; conocer las medidas del artículo 4 que afecten a las condiciones de trabajo; negociar aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como la modificación de las condiciones de trabajo. Por último, la Comisión Paritaria será el órgano de interpretación y participación en la determinación de las condiciones generales de trabajo del personal laboral de la Junta de Extremadura

Respecto a las funciones que corresponden a las comisiones paritarias de los Convenios colectivos y las diferencias entre las mismas y las Comisiones negociadoras, la Sentencia de la 5 de mayo de 2011, recurso 30/2010, ha establecido: “Así...no son posibles las delegaciones normativas en la comisión paritaria y ... para aplicar esta limitación es necesario distinguir entre las

funciones que corresponden a la administración del convenio y aquellas cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen “una modificación de las condiciones de trabajo pactado” o “el establecimiento de nuevas normas” una decisión tiene contenido normativo cuando introduce “una ordenación general que como tal innova el conjunto de reglas aplicables” en el ámbito de unidad de negociación y es un mero acto de administración cuando “se aplica una regla ya existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración, sin asunción de competencias normativas” incurren en esta prohibición de delegación normativas las cláusulas que encomiendan a la comisión paritaria funciones como el acuerdo sobre modificaciones retributivas, la definición de las funciones de las categorías profesionales y la aprobación del nomenclátor, la ratificación de la aplicación del convenio a otros colectivos no incluidos en él, la creación de nuevas categorías profesionales, la aprobación de incrementos salariales dentro del período de vigencia del convenio o la aprobación de la aplicación de mejoras retributivas”...

Por su parte la sentencia de la misma Sala de 8 de febrero de 2020, recurso 65/2009, aborda las consecuencias en el caso de que la comisión paritaria asuma funciones de la comisión negociadora: “ las comisiones paritarias designadas al amparo del artículo 85-3 e) del ET e integradas por representantes de los sindicatos firmantes del convenio, tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del convenio y sus decisiones no tienen valor de convenio colectivo ni por ende, eficacia normativa. Su competencia no se extiende pues a funciones de naturaleza negociadora cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de lo pactado, con la lógica consecuencia de que cualquier acto emanado de aquellas modificando el contenido del Convenio había de ser declarado nulo”.

En el asunto sometido a la consideración de la Sala, como hemos señalado, el Convenio Colectivo V para el personal laboral de la Junta de Extremadura, atribuye en su artículo 5 a la Comisión paritaria funciones que exceden de la mera administración del Convenio (modificaciones retributivas, definición de las funciones de las categorías profesionales..), no obstante, al no haberse impugnado el mencionado precepto, la Sala no puede examinar dicha cuestión, pero sí analizar si vulnera el derecho de libertad sindical del accionante el que haya sido excluido de la Comisión Paritaria del Convenio, cuyas competencias exceden de las legalmente establecidas de administración, interpretación y aplicación del Convenio

Para ello, resume la jurisprudencia de la Sala, se distinguen entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna cláusula del convenio, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquéllas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el artículo 28 de la Constitución y en la Ley de Libertad Sindical. Los supuestos dudosos han de resolverse en favor de atribuir una cualidad negociadora, en

aras de no laminar- antes al contrario, favorecer- el derecho fundamental de libertad sindical.

Consecuentemente, concluye la sentencia en el presente caso, que aunque como se ha indicado, el Sindicato demandante no tiene derecho a formar parte de la Comisión Paritaria del Convenio, sin embargo, al tener dicha Comisión atribuidas unas competencias que exceden de la mera aplicación, interpretación y administración del Convenios, el impedir al Sindicato demandante participar en la decisión de aquellas cuestiones que tienen naturaleza negociadora, supondría una lesión del derecho de libertad sindical.

Por lo que la Sala considera que procede estimar en parte el recurso de casación formulado, respecto al derecho del Sindicato demandante a participar en la negociación de aquellas cuestiones cuya competencia está atribuida a la Comisión Paritaria del Convenio por el artículo 5 del mismo, que supongan función negociadora, entendiéndose por tal, la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo.

No procede reconocer el derecho del accionante a participar en aquellas funciones atribuidas por el artículo 5 del Convenio a la Comisión Paritaria, que impliquen la administración, interpretación o aplicación del convenio.

STS 2084/2021, de 25 de mayo de 2021, rec. 186/2019 .,

Recurso de casación interpuesto por la empresa Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España S.A. (ISDEFE), contra la Sentencia nº 85/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 26 de junio de 2019, en autos seguidos a instancia de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FESP-UGT) contra dicho recurrente, sobre impugnación de convenio por el procedimiento de conflicto colectivo.

La controversia versa sobre la validez de un Plan de Igualdad de ámbito empresarial, negociado y aprobado por la Comisión de Seguimiento del Plan (CSP), pudiendo destacarse los siguientes hechos relevantes:

En el año 2009 la empresa IDEFE y el comité de empresa, del entonces, único centro de trabajo de la misma, suscriben el I Plan de Igualdad 2011-2012. Dicho Plan contemplaba la constitución de una CSP, integrada por 3 personas de cada una de las partes negociadoras, al tiempo que regulaba sus funciones. Como consecuencia de la subrogación por parte de IDEFE respecto de la Sociedad Estatal Ingeniería y Servicios Aeroespaciales (INSA), la primera pasa a tener varios centros de trabajo, cada uno con la correspondiente representación legal.

En el año 2014, la CSP acuerda renovar los cargos y ampliar el número de miembros, promoviendo posteriormente la empleadora la negociación de un convenio de empresa, incluyendo en el mismo un Plan de Igualdad. En el año 2016, la CPS constata el bloqueo de la negociación del primer convenio colectivo de empresa y decide iniciar las actuaciones tendentes a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad. Finalmente, en 2018, se aprueba el seno de la CPS, un nuevo Plan de Igualdad.

En abril de 2019 FESP-UGT interpone demanda de conflicto colectivo, solicitando se declare la nulidad del Plan de Igualdad aprobado, por considerar que la CSP carecía de representatividad y competencia, por haberse auto otorgado una competencia, que ni estaba prevista en el Plan de Igualdad precedente, ni en ninguna otra norma legal o convencional. Además, simultáneamente, se estaba

negociando el convenio colectivo de empresa, dentro del cual se abordaba el Plan de Igualdad.

La sentencia 85/2019, de 26 de junio de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, estima en su integridad la demanda, al considerar que la elaboración de los Planes de Igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa, las cuales deben asegurar la representatividad de todos los trabajadores en los términos previstos en los artículos 87, 88 y 89 del ET. Igualmente, sostiene que el espacio natural para la negociación de los Planes de Igualdad es el convenio colectivo, ya sea de empresa o superior. El I plan fue adecuadamente negociado, pero la CSP prevista en el mismo, carece de competencia para aprobar el posterior, por tratarse de una comisión de administración y aplicación del Plan, a la cual el ordenamiento “no le reconoce funciones negociadoras, ni le autoriza para prolongar el Plan más allá de su vigencia, ni extender su ámbito funcional a colectivos no representados durante su negociación inicial, ni a mantenerse en funciones, una vez extinguida la vigencia del Plan ni a renovar y ampliar su composición..”

Interpuesto por la empresa recurso de casación contra la sentencia anteriormente referida, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, desestima dicho recurso, en base a las siguientes consideraciones:

La negociación de los planes de igualdad, dada la relevancia de los objetivos perseguidos por el legislador para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 LO 372007, de 22 de marzo, en relación con los artículos 17.5,85.2, 87,88 y 89 ET.

La CSP en cuyo seno se adopta el Plan cuestionado, carece de la suficiente legitimación y representatividad para negociar un nuevo Plan, al no responder a las exigencias de los artículos 88 y concordantes del ET. No se trata sólo de que estuviera configurada como un órgano de aplicación y seguimiento sino que, cualesquiera que hubieran sido las previsiones al respecto contenidas en el anterior Plan de Igualdad para 2011/201, las exigencias legales solo permiten la negociación de este instrumento cumpliendo con las severas exigencias aplicadas a los convenios colectivos regulados en el Título III del ET.

Por las razones expuestas, la Sala considera que procede desestimar el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia 85/2019, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

STS 177/2021, de 19 de enero de 2021, rec. 47/2018.

Recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios del Sindicato Comisiones Obreras (CCOO), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias con fecha 19 de octubre de 2017, en actuaciones seguidas en virtud de demanda interpuesta a instancia de CCOO y del UGT, contra la empresa DINOSOL Supermercados S.L. sobre conflicto colectivo.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, declara probados los siguientes hechos: Los trabajadores de la empresa demandada se venía rigiendo por el III Convenio Colectivo de la empresa “Dinosol Supermercados, S.L”, con vigencia entre 1 de enero de 2013 y 31 de diciembre de 2015.

El artículo 3 del referido convenio, establece:

“...Finalizada la vigencia del presente convenio, quedará denunciado automáticamente.

Con motivo de agilizar la negociación del próximo convenio colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación el 1 de octubre de 2015, constituyéndose la mesa negociadora a tal efecto.

Finalizado dicho plazo, el convenio tendrá un período de ultraactividad de un año. Transcurrido el mismo si no se ha firmado un nuevo Convenio será aplicable el Convenio Colectivo de ámbito superior que esté vigente en ese momento.”

El día 30 de diciembre de 2015, CC.OO y UGT procedieron a denunciar el convenio, instando la constitución de la comisión negociadora de un nuevo convenio y el inicio de negociaciones para finales del mes de enero de 2016.

No habiéndose constituido en ningún momento la comisión negociadora, la representación en la empresa de los Sindicatos anteriormente referidos, insta nuevamente la constitución de la comisión negociadora a la dirección de la empresa, obteniendo idéntico resultado.

El día 15 de febrero de 2017, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo de empresa, la demandada, sin comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores y sin iniciar periodo de consultas alguno, notificó por escrito a los trabajadores la pérdida de vigencia del Convenio de empresa y la aplicación de los complementos salariales previstos en el Convenio Colectivo del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa de Las Palmas o en el Convenio o en el Convenio Colectivo Provincial del Comercio de Alimentación de Santa Cruz de Tenerife.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, desestima la demanda de conflicto colectivo contra la empresa Dinosol. Contra dicha resolución se interpone recurso de casación por CC.OO.

La cuestión controvertida gira en torno a la aplicación del convenio colectivo sectorial provincial cuando finaliza el plazo de un año de ultraactividad del convenio colectivo de empresa, centrándose el debate litigioso en si el empleador debió tramitar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el artículo 41 del ET.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo considera que en el presente supuesto ni hay duda sobre la existencia de convenio de ámbito superior, ni de que el existente resulta aplicable, por lo tanto, se impone el cumplimiento de la norma legal en su plenitud, sin que resulte procedente la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esa Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto y la única alternativa posible era la desregulación cuya consecuencias resultan especialmente extrañas en el ámbito de las relaciones laborales.

Por otra parte, la aplicación de la doctrina jurisprudencial recogida en las sentencias del TS de 20 de noviembre de 2018 recurso 2148/2017; 28 de enero de 2020, recurso 1294/2018; y 9 de septiembre de 2020, recurso 121/2017, al supuesto enjuiciado, por un elemental principio de seguridad jurídica y ante la inexistencia de razones para llegar a una conclusión contraria, obliga a desestimar el recurso. El convenio colectivo de empresa fue denunciado y perdió posteriormente su vigencia. De conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3 del ET procede aplicar la norma colectiva de ámbito superior. El convenio de ámbito superior sustituye al de empresa, regulando las relaciones laborales de los trabajadores y excluyendo la contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado. Ello opera por ministerio de la ley, sin que el empleador deba acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del ET, que exige la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las cuales son ajenas a la aplicación de un nuevo convenio prevista en el art. 86.3 in fine del ET.

Por todo lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación interpuesto por CC.OO contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias con fecha 19 de octubre de 2017, confirmando la citada sentencia.

STS3330/2021, de 7 septiembre de 2021, rec. 1103/2018 sobre ultraactividad de convenios colectivos.

Recurso de casación interpuesto en representación de la empresa Oesia Networks S.L, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en fecha 09/01/18, en recurso de suplicación nº2410/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 21/09/2017, dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Bilbao, en autos nº390/2015.

El Juzgado de lo Social, dictó sentencia en la que refiere como hecho probado la relación laboral de la trabajadora con OESIA NETWORKS, en la que se venía aplicando el Convenio Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Empresas de Servicios de Informática y Estudios de Mercado y Opinión Pública.

Por Sentencia de 30/11/2012 del Juzgado de lo Social nº 6 de Vizcaya se falló que estimando la demanda interpuesta por CC.OO frente a OESIA NETWORKS el Convenio aplicable al centro de trabajo que la empresa tiene en Getxo es el de Oficinas y Despachos para la provincia de Vizcaya, sin perjuicio de la vigencia del Convenio Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Empresas de Servicios de Informática y Estudios de Mercado y Opinión Pública, en cuanto a las materias reservadas a dicho ámbito por el artículo 84.4 del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo queda probado que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Vizcaya recogía en su artículo 3 que siendo su vigencia de 4 años, entre 01/01/09 y 31/12/2012, se consideraría denunciado el 15/12/12, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación en el plazo de 15 días estando en ultraactividad hasta el 22/12/13 por acuerdo de la comisión negociadora de 19/12/13 y por cuanto que durante el año 2013 se habían venido sucediendo reuniones, con propuestas y contrapropuestas, siendo la última reunión con fecha 22/12/13, no llegándose a acuerdo alguno.

Por otro lado, las partes negociadoras del Convenio Colectivo Estatal de Consultoría suscribieron el 04/07/13 y en diversas ocasiones hasta mayo de 2017 el mantenimiento del actual proceso de negociación del Convenio Colectivo Sectorial.

Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de la empresa Oesia Network SL, se formuló recurso de suplicación que desestima la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, interponiéndose frente a esta sentencia recurso de casación para la unificación de la doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, admitiéndose a trámite.

La controversia suscitada en este recurso consiste en determinar cuál es el Convenio Colectivo aplicable a la reclamación de cantidad articulada por la demandante y si la pérdida de vigencia de una norma colectiva determina la aplicación del Convenio Colectivo superior, estando en liza el Convenio Colectivo provincial de Vizcaya de oficinas y despachos y el Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría.

Existen diferencias entre la sentencia recurrida y la de contraste. En la recurrida se enjuicia una reclamación de cantidad mientras que en la referencial se impugna una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aun así la esencia del debate es la misma, en la recurrida ante la pérdida de vigencia del Convenio Colectivos de oficinas y despachos de Vizcaya, cuando finalizó su ultraactividad el 22/12/13, el Tribunal aplica las condiciones de trabajo de la citada norma colectiva provincial, negando que se aplique el convenio colectivo sectorial, aplicándose por tanto la doctrina “conservacionista” de las condiciones de trabajo.

La sentencia de contraste sostiene que, de conformidad con lo dispuesto en el art 86.3 del ET, resulta de aplicación el convenio de ámbito superior, descartando que las condiciones laborales subsistan incorporadas al contrato de trabajo respecto al convenio que deja de tener vigencia.

El debate radica en si debe aplicarse la contractualización de las condiciones de trabajo o lo dispuesto en el art. 86.3 del ET, y considerar vigente el convenio colectivo de ámbito superior. En merito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales ambas sentencias han llegado a conclusiones contradictorias que deben ser unificadas, por lo que concurre el requisito de contradicción que viabiliza el recurso de casación unificadora.

A lo anterior, el tribunal responde refiriéndose a las sentencias del Pleno de la Sala Social del TS de 05/06/18 (recursos 364/27 y 427/17) y 21/06/18 recurso 2602/16 las cuales examinan que ocurre cuando un Convenio Colectivo pierde su vigencia y no hay pacto colectivo que prevea solución alguna: si se aplica la previsión contenida en el art 86.3 del ET.

“La regla de la ultraactividad está concebida, como norma disponible para la autonomía colectiva, para conservar provisionalmente las cláusulas del convenio anterior mientras continúe la negociación del convenio siguiente, durante un determinado tiempo que la ley considera razonable, pero no para cubrir vacíos normativos surgidos como consecuencia de la conclusión del convenio cuya vigencia ha terminado, ni para perpetuarse eternamente.

El legislador al objeto de evitar el vacío normativo que se produciría con la pérdida de vigencia del convenio, establece la aplicación del convenio de ámbito superior que resulte de aplicación. En este caso, no existe una sucesión natural de un convenio de ámbito inferior por otro de ámbito superior, sino una *sustitutio in integrum* del convenio inferior por el convenio de ámbito superior que pasa a ordenar, de manera independiente, las relaciones laborales de la empresa. No existe, pues, contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado sino su total desaparición del ordenamiento jurídico por decaimiento de su vigencia y completa sustitución por el de sector.

La regulación del régimen de ultraactividad legal implica, como impone el art 86.3 ET, que transcurrido un año desde la denuncia del convenio “se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”. La claridad de la voluntad del legislador resulta palmaria de la propia construcción normativa y de las exposiciones de motivos de las normas reformadoras. Éstas con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, introducen modificaciones respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una “petrificación” de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año. Parece evidente que a tal finalidad y, especialmente, a la de evitar vacíos normativos responde el mandato legal de aplicación, si lo hubiere, del convenio superior que resultase de aplicación. La solución legal implica tener que establecer si existe o no existe un convenio de ámbito superior y, de existir varios, delimitar cual es, precisamente, el aplicable”.

La Sentencia del TS 28 de enero de 2020, recurso 1294/18, que resolvió la misma controversia litigiosa, argumentó “Existiendo convenio de ámbito superior el mismo resulta de aplicación, de manera que las condiciones laborales de un convenio colectivo fenecido, cuando ha transcurrido un año desde la terminación y no se ha acordado un nuevo convenio, no continúan rigiendo las relaciones laborales de los incluidos en su ámbito de aplicación y por ende quedaba sin sustento la demanda formulada”

Por todo lo anterior el TS falla estimar el recurso de casación para la unificación de la doctrina, casando y anulando la sentencia recurrida.

3. 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 octubre de 2021. Hay que tener en cuenta que estos datos están influidos por las sucesivas medidas adoptadas para afrontar la pandemia de la COVID, que se iniciaron con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma. Este marco ha afectado tanto al ritmo de registro de convenios, como a algunas otras variables relacionadas con la negociación colectiva.

Según e últimos datos publicados, los **convenios firmados** en 2021 son 641, 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 es 2.603, que afectan a 664.901 empresas y a 6.502.378 trabajadores.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2021 fue el 1,55% (1,79% en 2020). Las cláusulas de garantía salarial cubren a 16,7% de los trabajadores, en línea con el porcentaje cubierto el año anterior.

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 1,59%. La presencia de cláusulas de garantía salarial es ligeramente superior en los convenios supraempresariales (16,8% de los trabajadores), que en los empresariales (15,4% de los trabajadores).

En cuanto a la **jornada pactada**, se situó en 1.724,3 horas, doce horas menos que la acordada en 2020. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.717,2 horas en los convenios de empresa y de 1.724,7 horas en los supraempresariales, dos y trece horas inferiores a las jornadas pactadas en 2020, respectivamente.

Las **inaplicaciones** de convenios en el período enero-octubre de 2021 fueron 463, que afectaron a 22.206 trabajadores. Ambas cifras son superiores a las del mismo período de 2020. 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 95,5%) y son acordadas en el período de consultas (el 91,4%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 47,5% de los casos se alteró sólo la cuantía salarial, aunque

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-octubre de 2021		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	463	22.206
Cuantía salarial	220	8.062
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	54	735
Horario y distribución del tiempo de trabajo	31	778
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	29	7.444
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada trabajo y Horario y distribución del tiempo trabajo y Mejoras voluntarias SS	18	170
Jornada de trabajo	16	519
Sistema de remuneración	15	851
Resto de casos	80	3.647

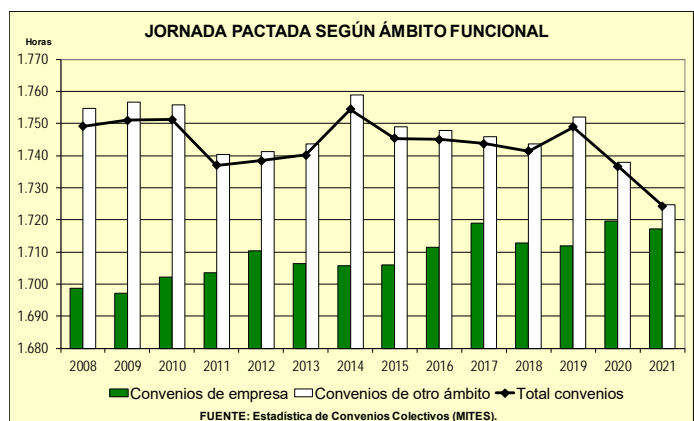
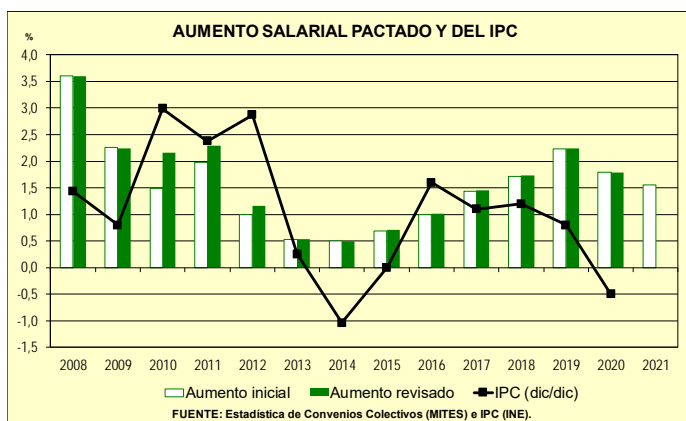
FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos.

también se pueden modificar otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

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 ejercicios 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 ejercicios 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	3.975	74	1.541	115	2.245
2021 P	2.603	50	988	84	1.481
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	9.543,5	462,2	2.468,1	713,7	5.899,5
2021 P	6.502,4	375,1	1.703,7	527,6	3.896,0

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



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	3.975	2.603	
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	3.093	2.025	
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	882	578	
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	3.033	2.090	
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	698	513	
Convenios firmados en años posteriores	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	335	244	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	1.081,7	664,9	
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	1.078,6	662,9	
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	9.543,5	6.502,4	
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	642,1	423,9	
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	8.901,5	6.078,4	
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	7.896,4	7.404,9	4.175,1	
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	1.122,2	2.327,3	
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	1.016	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	462,2	375,1	
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	2.468,1	1.703,7	
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	527,6	
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	5.899,5	3.896,0	
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	1,6	
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	1,5	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	1,6	
- 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	1,4	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	1,7	1,7	
- 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	1,9	2,1	
- Sector nacional	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,1	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	1,7	
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	1,2	-	
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	2,3	1,8	1,6	
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	2,0	1,5	
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	2,0	
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	1,5	-	
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	1,4	-	
- 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	1,7	-	
- 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	1,9	-	
- Sector nacional	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7	2,1	-	
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	1,2	-	
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	2,0	-	
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	16,4	16,7	
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	19,0	15,4	
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	16,2	16,8	
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	1.736,6	1.724,3	
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	1.719,7	1.717,2	
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	1.737,9	1.724,7	
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	272,1	255,4	
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	1.222,9	1.146,8	
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	2.400,9	2.498,0	
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	207,6	209,3	
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	10.092,4	10.516,3	
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	8,8	9,8	
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	207,6	209,3	
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	9,2	
B/ CONVENIOS FIRMADOS															
Convenios	1.892	1.907	1.725	898	641	C/ INAPLICACIONES				1.326	1.076	987	1.044	566	463
De nuevas unidades de negociación	500	499	431	187	127	Con acuerdo en período cons				90,6	88,9	90,9	93,2	95,6	91,4
Trabajadores (miles)	3.921,0	4.635,9	3.026,0	1.584,9	2.449,9	Empresas afectadas				1.150	949	857	793	486	397
De nuevas unidades de negociación	105,8	77,6	110,7	101,0	47,5	Trabajadores				32.064	23.625	20.924	22.280	20.301	22.206
(1) Convenios registrados hasta el 31 de octubre 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.															

CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CC.AA.	Junio 2021
<u>ANDALUCÍA</u>	<p>El <u>Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</u> (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 <u>Mapa de la Negociación Colectiva</u> que ayuda a determinar de forma automática el convenio colectivo aplicable siguiendo las pautas señaladas para ello. También existe un <u>formulario para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable</u>.</p>
<u>ARAGÓN</u>	<p>El <u>Consejo de Relaciones Laborales de Aragón</u>, (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 <u>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears</u> 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 <u>procedimiento general de consultas</u>, 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 <u>Gobierno de Canarias</u>; 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. 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 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. 06800 Mérida (Badajoz) 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 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña) 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. 30004 Murcia 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 N° 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 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><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>

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



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de enlace con el sitio WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e secretaria_ccncc@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

12/11/2021