

1. XXXIV JORNADA DE LA CCNCC: MEDIDAS DE IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La CCNCC, como viene siendo habitual, celebró su Jornada anual de estudio el pasado 18 de noviembre. Al igual que sucedió el año pasado, debido a la situación provocada por la pandemia del coronavirus, se optó por otra fórmula en su realización ya que se restringió el aforo presencial y se retransmitió en streaming. Este hecho no impidió que tuviera un gran seguimiento sino todo lo contrario, ya que podemos decir que hubo unas 800 visualizaciones.

La elección del tema de la Jornada obedece al interés que reviste analizar cómo han evolucionado las medidas de igualdad en la negociación colectiva a partir de las modificaciones normativas realizadas en este ámbito en los últimos años.

El punto de partida es la Ley Orgánica 3/2007 que preveía la elaboración y aplicación de los planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores. Posteriormente, mediante el Real Decreto-Ley 6/2019 se pretende impulsar aspectos de la propia ley para que se garantice a través de la negociación colectiva el conocimiento, a partir de un diagnóstico negociado, de las realidades que se dan en el seno de la empresa y se contengan en los planes de igualdad, medidas apropiadas para corregir posibles desigualdades, además de reducir progresivamente el umbral de la necesidad de elaboración de los planes a partir de los 50 trabajadores.

Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, dan otro paso para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: el primero de ellos se dirige a la elaboración de los planes de igualdad a través de la negociación colectiva; el segundo se orienta a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, el legislador atribuye a los planes de igualdad, una máxima importancia, ya que frente al principio de libertad de pacto que impera en la negociación colectiva, los planes de igualdad se presentan como la única materia que legalmente se impone como de obligada negociación.

En cuanto al desarrollo de la Jornada, fue inaugurada por el Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, **D Joaquín Pérez Rey**, junto con el presidente de la Comisión **D. Jesús Cruz Villalón**, quien dio la bienvenida a los asistentes y a los que seguían la jornada por *streaming*. Así mismo, expresó su satisfacción por contar en el acto de inauguración con la presencia del Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, dado que representa el apoyo constante del Ministerio de Trabajo y Economía Social a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El Secretario de Estado resaltó la larga trayectoria que tienen las jornadas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y la oportunidad que brindan para reflexionar sobre algunas cuestiones, al ser la negociación

colectiva un tema clave en la reforma laboral que se estaba abordando en ese momento en la mesa de diálogo social.

La primera mesa estuvo dedicada a la valoración jurídica de las medidas de igualdad en la negociación colectiva y fue moderada por el Presidente de la Comisión **D. Jesús Cruz Villalón**.

En primer lugar, intervino **Dña. Yolanda Valdeolivas García**, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid, quien analizó en su ponencia el papel de la negociación colectiva en materia de igualdad de género en el trabajo, identificando sus fortalezas y debilidades, así como los retos de futuro. La ponente destacó el papel protagonista de Ley Orgánica 3/2007 en el proceso de transformación y de la incorporación de manera natural de la cultura de la igualdad. Fruto de ello, en los últimos años se ha reducido a la mitad la brecha salarial de género.

A continuación, se refirió al papel irrenunciable del convenio colectivo en el ámbito de la igualdad, ya que lo que hace la Ley es adoptar medidas positivas que entiende son parte del fomento de la cultura de la igualdad y después pone a disposición de los operadores jurídicos en el ámbito laboral, la mayor facilidad de implementación de las medidas de que se trate. Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019 y posteriormente por los Reales Decretos 901 y 902, eran inexcusables porque la igualdad necesitaba un nuevo impulso, entre otras razones, porque se había dado una parca respuesta por la negociación colectiva. Se introducen por ello importantes modificaciones para dar cumplimiento al imperativo de los poderes públicos de fomentar la igualdad en el mundo de trabajo, en un ámbito donde nos habíamos acostumbrado a unos convenios colectivos que incluían declaraciones de intenciones o reiteraciones legales que no agotaban todas las posibilidades o potencialidades de la Ley. Así, el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, modificados por el Real Decreto-Ley 6/2019 delegan en la negociación colectiva la regulación principal en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto también se ha plasmado en el Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 17.4 y 85.1 y 2. El primero de ellos es un precepto plenamente dispositivo para los convenios colectivos, mientras que el artículo 85 se plantea en términos imperativos. Además, desde el principio de transversalidad en materia de igualdad, el artículo 85 del ET establece la obligación legal incondicionada de todos los convenios de incluir contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres. Por tanto, la obligación de negociar en materia de igualdad no se reduce a las empresas que tienen que elaborar planes de igualdad, se da en todas las empresas y en cualquiera de las unidades de negociación. En términos jurídico-técnicos podemos hablar de una genuina relación de complementariedad entre ley y convenio. Esta relación de complementariedad se lleva a cabo por la ley de una manera muy vigorosa y decidida, incluso a costa de restar

libertad a los sujetos negociadores. Aunque la Ley hace del empresario el sujeto responsable de la igualdad, los convenios sectoriales tienen un papel importante, ya que pueden establecer exigencias más rigurosas que la propia Ley y pueden generar pautas generales, criterios de actuación o buenas prácticas. Además, el convenio sectorial tiene un ámbito de actuación propio ya que muchas veces es el convenio sectorial el que fija las condiciones más sensibles a las diferencias injustificadas entre mujeres y hombres (condiciones retributivas, sistema de clasificación profesional...) que es donde se esconden muchas de las cuestiones que luego se reflejan en las empresas como diferencias injustificables, por lo que el convenio sectorial tiene mucha capacidad ordenadora. Aquí se produce una gran paradoja, intentando que sea la negociación colectiva la que en función de las características de las empresas puedan llevar a cabo esta actuación, lo cierto es que viene absolutamente conducidas por la norma que es omnicompreensiva y deja poco margen a la negociación colectiva en fase de evolución o diagnóstico. Esto tiene una doble virtualidad dado que facilita la negociación en las comisiones negociadoras por ser esta tarea compleja, no obstante, considera que también otorga certidumbre y seguridad jurídica.

En segundo lugar, intervino **Patricia Nieto Rojas**, Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, quien dedicó su ponencia a analizar las novedades legislativas en materia de medidas de igualdad en la negociación colectiva. En primer lugar, destacó la importancia del Real Decreto-Ley 6/2019, por tratarse de una norma transversal y pionera que nos pone en la vanguardia de Europa en materia de igualdad. A continuación, analizó como puede avanzar la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de género, habida cuenta de que uno de los elementos que subyace desde la Ley de 2007 hasta los Reales Decretos 901 y 902, es la delegación de poder que se hizo respecto a considerar que el mejor ámbito para negociar la igualdad es la negociación colectiva. Para ello, se establece como contenido obligado de cualquier convenio colectivo, la referencia a las medidas de igualdad y como una herramienta de igualdad proactiva, se incorpora en las empresas de más de 50 trabajadores (a partir del 8 de marzo de 2022), la idea de que estas medidas se plasmen en un documento más ambicioso como es el plan de igualdad. Por tanto, los que tienen legitimación para negociar, se les sitúa como corresponsables en la consecución de la igualdad en el mundo del trabajo. Destaca la importancia que tiene la negociación colectiva sectorial en el avance en materia de igualdad, dado que sólo un 10% de los trabajadores están cubiertos por un convenio de empresa. Es a esta negociación colectiva sectorial a la que mira la pequeña empresa que no tiene representación legal de los trabajadores. Habida cuenta de la segregación ocupacional que define nuestro mercado de trabajo, muchas veces la negociación de medidas vinculadas a la igualdad se ha encontrado con escollos evidentes, ya que se ha considerado el salario y el tiempo de trabajo como aspectos centrales de la negociación colectiva, planteándose la igualdad como un tema menor. Sin embargo, bien articulada la negociación colectiva en materia de igualdad con las pistas que arroja el completísimo anexo del Real Decreto 901/2020, que toca todos y cada uno de los *items* que influyen en la trayectorias

laborales de las mujeres y hombres en una empresa, y por tanto, un buen diagnóstico y unas medidas más o menos incisivas en función de la voluntad de las partes en el plan de igualdad, nos va a obligar a responder sobre cuál es la articulación entre el convenio colectivo y el plan de igualdad. Un buen plan de igualdad tiene que tener una relación de complementariedad con el convenio, máxime cuando buena parte de las empresas obligadas a tener plan de igualdad, no tienen interlocución porque no hay representación legal de los trabajadores.

A continuación, destacó la relevancia de la obligación de registrar todos los planes de igualdad, lo que va a aportar luz a lo que se está negociando. En cuanto a los problemas no resueltos por la norma, reflexionó sobre cómo se negocian medidas de igualdad en las pymes. El artículo 45 de la Ley de Igualdad habla de previa consulta con la representación legal de los trabajadores, no obstante, según los datos hechos públicos por los sindicatos, la mayor parte de las empresas no tienen representación legal. Por tanto, considera que lo primero que tiene que hacer una pyme que quiere negociar medidas de igualdad y que no tenga interlocución, es ver qué dice el convenio sectorial y si atribuye a la comisión paritaria alguna solución a esta controversia.

En relación con cómo se tiene que realizar un plan de igualdad, destacó que lo más importante es que el diagnóstico sea completo para ello sólo hay que remitirse al anexo del Real Decreto 901/2020.

A continuación, intervino, **Kai Solagastúa Barrenechea**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social en la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Principado de Asturias, quien tituló su ponencia "la negociación colectiva: una herramienta para integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales". Empezó señalando que la negociación colectiva es imprescindible en el ámbito de la regulación de la seguridad y salud en el trabajo y por supuesto, para que a través de esta regulación se pueda integrar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. En el ámbito de las actuaciones inspectoras, cuando se analizan los convenios colectivos, es difícil encontrar una regulación específica en materia seguridad y salud en el trabajo, lo que puede deberse a que el artículo 2.2 de la Ley 31/95 atribuye a esta normativa la condición de derecho mínimo necesario, por lo tanto, parece no dejar margen la negociación colectiva. Sin embargo, a continuación, este artículo abre una puerta que ella invita a transitar, al hablar de la posibilidad de desarrollar o mejorar esas normas en materia de prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva. Este es un camino que todavía está por recorrer con la excepción de algunos convenios que introducen normas en esta materia. Por tanto, invita a la negociación en su máxima extensión porque los interlocutores sociales tienen poder de legislar en esta materia.

La necesidad de integrar la perspectiva de género en materia de seguridad y salud en el trabajo no sólo es una obligación legal, sino que también la propia realidad nos invita a hacerlo, ya que las mujeres y hombres tienen naturalezas biológicas distintas por lo que es preciso abordar la seguridad y salud en el trabajo de forma diferente. Así, en el ámbito de la higiene, nos basamos en unos valores límites ambientales a partir de unos patrones

muy masculinizados, por lo que cabría plantearse si estamos poniendo en riesgo al 50% de la población expuesta que son las mujeres.

Otros supuestos donde nos encontramos ante un desequilibrio flagrante son de los EPIS, las herramientas, las máquinas o los equipos de trabajo, al no estar diseñados para que puedan ser utilizados por mujeres.

Igualmente, en el mundo del trabajo hay sectores absolutamente feminizados como pueden ser servicios, educación, sanidad, empleadas de hogar, etc., mientras que hay otros sectores totalmente masculinizados (construcción, sector del metal, industria...). Esta segregación en el mundo del trabajo necesariamente nos lleva a una exposición de riesgos totalmente diferenciada, por lo que será preciso abordar esta cuestión de forma distinta. A continuación, se refirió a la infradeclaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que afecta especialmente a las mujeres fundamentalmente en el ámbito de los trastornos muscoesqueléticos y de riesgos psicosociales.

Por último, terminó destacando la importancia de la concienciación y sensibilización sobre la necesidad de integrar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en toda la empresa, y es aquí donde tienen un papel muy importante los interlocutores sociales.

La segunda mesa redonda estuvo integrada por los interlocutores sociales y fue moderada por la Directora General de Trabajo **D^a Verónica Martínez Barbero**.

En primer lugar, intervino **D^a Mari Cruz Vicente Peralta**, Secretaria de Acción Sindical de CCOO, quien señaló que a pesar de los avances que se han realizado, quedan todavía escollos importantes para poder hablar de igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el mundo del trabajo. Siguen existiendo problemas estructurales de la realidad laboral como son la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, la ocupación de mujeres en sectores con salarios más bajos y peores condiciones laborales y la escasa presencia en sectores industriales. Además, existen dificultades de ascenso y ese techo de cristal que la sociedad en su conjunto no ha sido capaz de romper. Igualmente, a todo esto, hay que sumar la menor tasa de actividad de las mujeres y la mayor tasa de desempleo, así como la mayor afectación de éstas por la temporalidad y precariedad laboral. Ante esa situación, resultaba necesario disponer de nuevos instrumentos jurídicos, por lo que se aprobó la Ley 3/2007 con el objetivo de avanzar en el desarrollo de las medidas de igualdad, con una proyección del principio de igualdad de una forma transversal. El Real Decreto-Ley 6/2019, viene a reforzar el papel de los planes de igualdad y de la negociación colectiva. Desde la entrada en vigor de los Reales Decretos 901 y 902, el registro de los planes de igualdad ha sido considerable, hasta el 13 de noviembre de 2021 se habían registrado 3.864 planes de igualdad de los cuales 3.726 han sido con acuerdo. Por último, señaló que en el año 2020 hemos asistido a un despegue de los planes de igualdad, al cuadruplicar los del año 2019 manteniéndose el incremento durante el año 2021, lo que nos lleva a hacer un balance positivo de esta medida.

En segundo lugar, intervino, **D^a Olimpia del Águila Cazorla**, responsable del Área de Igualdad y de Seguridad Social del Departamento de Empleo, Diversidad e Inclusión Social de CEOE, quien resaltó que la igualdad se ha

manifestado como uno de los ejes fundamentales en las políticas que estamos viviendo y participando a nivel global. Seguidamente, destacó la protección social y cogobernanza con el diálogo social que ha marcado la pandemia, refiriéndose a una serie de acuerdos importantes en materia de igualdad como son: el acuerdo de dependencia, que tiene un valor esencial en la profesionalización de las personas cuidadoras. En segundo lugar, destacó el acuerdo de las pensiones, siendo muy importante la perspectiva de género en esta materia ante la neutralidad del sistema de seguridad social que amplía las desigualdades. Ahora se está abordando el desarrollo de los coeficientes reductores en los trabajos tóxicos, penosos e insalubres, sobre los que se pretende planee la perspectiva de género. A continuación, se refirió a las 29.303 empresas con más 50 trabajadores que vendrán obligadas a realizar un plan de igualdad, y a las 1.247.287 empresas que necesitan hacer un plan de igualdad para licitar o participar en concursos públicos. Seguidamente, hizo alusión a los estereotipos o roles existentes en las empresas que hay que romper y en relación a los cuales, la negociación colectiva tiene un papel fundamental: incorporando medidas de formación y promoción para romper el techo de cristal, respecto de la segmentación ocupacional, incorporando medidas de cuidado en favor de los hombres, o incorporando un nuevo lenguaje. Acabó su intervención reafirmando el compromiso con la igualdad ya que ésta es absolutamente necesaria para las empresas no solamente en términos de competitividad financiera, sino también, en términos de capital social, ya que éste crece en la medida que se incorpore la diversidad e igualdad.

En tercer lugar, intervino **D. Mariano Hoya Callosa**, Vicesecretario General de Política Sindical de UGT, quien reivindica que el Estatuto de los Trabajadores debería denominarse Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores, por lo que insta a realizar una modificación en este sentido. Coincidió también en la importancia de la negociación colectiva en el camino de la igualdad, sin embargo, para ello es preciso que la negociación colectiva sea equilibrada. Planteó a continuación la dificultad de incorporar en las mesas de negociación sectorial medidas que mejoren la igualdad en las empresas ya que la negociación se centra en otros temas como pueden ser los salarios y se remiten a la ley en materia de igualdad. A continuación, planteó una reflexión sobre la importancia de que en el futuro sea un elemento de reivindicación no solamente los temas económicos o de jornada, sino también las medidas de igualdad. Por último, terminó su intervención refiriéndose a los algoritmos que considera son sectarios y machistas al basarse en datos anteriores y determinar cuestiones tan importantes como si se contrata a un hombre o una mujer o a quien se despide, por lo que se trata de uno de los elementos de más segregación que vamos a tener en los próximos años y por lo tanto, será una cuestión que habrá que abordar en un futuro no muy lejano.

En último lugar intervino **D^a Teresa Díaz de Terán López**, Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME, quien inició su intervención refiriéndose al diálogo social, negociación colectiva e igualdad conceptos absolutamente interconectados. Tras referirse al papel esencial del diálogo social en la regulación de nuestro sistema social y laboral, alude a los Acuerdos para el Empleo y Negociación Colectiva en los que se ofrecen recomendaciones a los negociadores en el sentido que indicamos a continuación.

Incorporando cláusulas de acción positiva, estableciendo sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, eliminando denominaciones sexistas en la clasificación profesional; o subsanando diferencias retributivas. Igualmente, también se incorporan medidas que mejoren el acceso al empleo, la promoción y formación con especial atención a la contratación de mujeres en sectores en los que se encuentren subrepresentadas. Aunque la negociación colectiva y las normas laborales son esenciales para el establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, hay factores que escapan a la negociación colectiva y condicionan el acceso de la mujer al mundo del trabajo, su permanencia, y su promoción. Entre dichos factores destacan los educativos o formativos. Una formación efectiva de las mujeres es esencial para su futuro laboral. Así mismo, es fundamental adecuar las necesidades formativas de las mujeres a las exigencias del mercado laboral y a las necesidades de empleo.

2. CONSULTAS. COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Dentro de las funciones de la CCNCC, se encuentra la de emitir dictámenes no vinculantes sobre las consultas que se plantean relativas a determinar el ámbito funcional de los convenios colectivos. Los dictámenes se adoptan en general por unanimidad entre los vocales que conforman la Comisión Permanente, pero en ocasiones en los supuestos en que no es posible esa unanimidad, los acuerdos se adoptan por mayoría.

Terminado el año 2021, destacamos aquellos dictámenes que han sido adoptados en dicho año y que consideramos de mayor interés:

Consulta nº 16/2020, convenio colectivo que resulta de aplicación a una empresa cuya actividad está basada en las nuevas tecnologías, el desarrollo de software y sistemas informáticos y con su único centro de trabajo ubicado en la Comunidad de Madrid. Concretamente, la empresa plantea si resulta de aplicación el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública o el XVII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

La actividad de la empresa se concreta en que dispone de un local en el que, además de una oficina, tiene de unos simuladores de coches de Fórmula 1 que permiten participar en carreras de Fórmula 1 (incluso, permite realizar competiciones entre simuladores).

Se acuerda por unanimidad informar que a la empresa le resulta de aplicación el Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 22 de julio de 2019 (código del convenio 28000745011982), sin perjuicio de los derechos que, en su caso, pudieran haberse adquirido.

Consulta 18/2020 convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a operar una serie de plataformas de internet con contenido diversos, permitiendo a los usuarios de la red compartir dichos contenidos. El principal destino de estas plataformas es para vídeos móviles de formato corto y con un componente creativo.

Es una app gratuita que opera como una red social basada en la reproducción de vídeos cortos en bucle. Como forma de financiación, la citada aplicación permite que, a través de los correspondientes acuerdos comerciales, las marcas se anuncien y publiciten sus productos utilizando ese tipo de vídeos. A este último respecto, la empresa no sólo parece ofrecer información a las marcas sobre las distintas soluciones comerciales según la concreta finalidad publicitaria que persiga la marca; sino que, además, parece ofrecer mecanismos a las empresas para obtener información sobre medición y análisis del impacto que tiene la campaña publicitaria entre los usuarios de la app.

Se acuerda por mayoría informar que la actividad que pretende desarrollar la empresa está incluida dentro del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado en el BOE de 6 de marzo de 2018 (código 99001355011983).

Consulta nº 38/2020, convenio colectivo aplicable a una empresa con una sucursal en España que tiene un único centro de trabajo ubicado en las Palmas de Gran Canaria, dedicado a prestar servicios de operadores turísticos internos y atención telefónica a través de medios digitales, fundamentalmente prestando asistencia telefónica a los clientes durante sus vacaciones. La actividad de la sucursal en España es la de un proveedor de servicios internos ("centro de servicios") para la empresa matriz finlandesa. La matriz opera en Finlandia como agencia de viajes, pero la sucursal de España no actúa de forma independiente como agencia de viajes ni como intermediador turístico.

Tiene una plantilla de 11 trabajadores a los que aplica el Convenio colectivo de *Contact Center*. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el 12 de marzo de 2021, acordó por unanimidad informar que le resulta de aplicación el Convenio colectivo del sector de las Agencias de Viajes, publicado en el BOE de 21 de noviembre de 2016.

Consulta nº 41/2020 convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad consiste en la prestación de servicios relacionados con el cuidado y control de edificios y locales tales como limpieza, reparaciones, mantenimiento, custodia y similares, mediante celadores, conserjes, recepcionistas y otros oficios.

Se acuerda por mayoría informar lo siguiente:

A los trabajadores, que prestan sus servicios en los puertos de Valencia y Sagunto, participando en la operativa de los buques a través de programas internos de la empresa cliente desde la garita, les resultará aplicable el Convenio colectivo de trabajo de sector de las Empresas Naviera provincia de Valencia, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia de fecha 16 de marzo de 2018 (código número 46000345011981).

Respecto a los trabajadores que prestan sus servicios auxiliares en las oficinas les resultaría aplicable el Convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales publicado en BOP de Valencia de 06/03/2018.

Sin perjuicio de la posible aprobación de un nuevo convenio colectivo de servicios auxiliares cuyo ámbito funcional coincidiese, en su caso, con la actividad de la empresa.

Consulta nº 11/2021 convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al diseño de interacción, aplicaciones web y multimedia, consultoría de accesibilidad y usabilidad web, implantación de la Ley de Protección de Datos, formación en tecnologías de la información, etc. La actividad empresarial consiste en la elaboración y mantenimiento de una APP (aplicación informática para móviles con acceso también a través de equipos de sobremesa) cuya funcionalidad consiste en digitalizar tickets y facturas de todo tipo de gastos profesionales

Se acuerda por unanimidad informar que a la empresa le resulta de aplicación el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código número 99001355011983), sin perjuicio de los posibles derechos adquiridos.

Consulta 12/2021 convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad mayoritaria se centra en la venta de electrodomésticos, TV, vídeo, sonido, móviles, smartphones, informática y accesorios, componentes de PC y redes, videojuegos, etc.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad de la empresa resulta comprendida dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo 2018-2021 de Ferretería, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, armería, deportes y juguetería, muebles metálicos, informática y otros de la actividad comercial del metal de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria.

Consulta nº14/2021 convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad consiste en el desarrollo de una plataforma de contenidos web denominada KIMPLE creada por ella, en la que se ofrece contenidos dirigidos a personal docente y equipos directivos de centros de formación y académicos. Estos contenidos son principalmente dinámicas, proyectos y experiencias de aprendizaje bilingüe categorizadas según edad, habilidades, materias e idiomas. Estos programas educativos comprenden la elaboración de un material pedagógico basado en tres pilares fundamentales: Programa computacional -Ciudadanía Global - Espíritu Emprendedor.

Comprende la elaboración de herramientas dirigidas por un equipo multidisciplinar dirigidas al equipo docente de los colegios ayudando en la formación a través de una presentación práctica de nuevas metodologías.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad de la empresa consultante encuentra cabida en el VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE de 03.07.2017) (código n 99008825011994).

3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE OCTUBRE 2021 A 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el 1 de octubre 2021 a 31 de diciembre de 2021 se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

99001945011981 Convenio Colectivo Marco para los establecimientos financieros de crédito. Vigencia hasta el 31.12.2021 (BOE 15.10.2021)

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

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros asociados de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito), de AELR (Asociación Española de Leasing y Renting) o de AEF (Asociación Española de *Factoring*), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este Convenio los bancos, las cajas de ahorro y las cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones antes referidas.

99008825011994 IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada. Vigencia hasta el 31.12.2022 (BOE de 28.10.21)

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional. Quedan afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, ya sea presencial, a distancia, semipresencial u online. Quedan expresamente excluidas del ámbito funcional de aplicación del presente Convenio, las empresas autorizadas para impartir cualquiera de las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 3/2020 de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

99000275011981 Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales. Vigencia hasta el 31.12.2025. (BOE de 23.11.21)

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios. Asimismo, quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

99003385011981 Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila Valladolid y Palencia. (BOE de 25.11.21) Vigencia. Hasta el 31.12.22.

Según dispone en su artículo 1. Objeto. El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de Cueros

Repujados, Marroquinería, Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte, Artículos de Viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes objetos complementarios, albardonería y látigos, así como la mejora del nivel de vida y el incremento de la productividad, de las personas que trabajan en el sector complementario y mejorando los extremos que se recogen las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Artículo 5. **Ámbito funcional.** El articulado de este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el Artículo 1º, con excepción de aquellas empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.

99000355011982 Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022. (BOE de 9.12.21)

Según dispone en su artículo 1.2 **Ámbito funcional.** La aplicación del Convenio será obligatoria para todas las Empresas, Entidades o Instituciones, públicas o privadas, y para el personal que preste servicio por cuenta ajena en las mismas, cuando aquellas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

A continuación, el convenio define Artes gráficas y Auxiliares, las Industrias del Manipulado y lo que se entiende por Empresas Editoriales.

99016365012007 VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional. (BOE de 15.12.21) Vigencia hasta el 31.12.22.

Según dispone en su artículo 4. **Ámbito funcional.** Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en el Territorio Español independientemente de la forma jurídica de las mismas, sea cual fuere el domicilio de estas y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, de 25 de junio(BOE núm.153, del 27); Ley 22/1988, de 28 de julio; RD 876/2014, de 10 de octubre; Decreto 2559/61, de 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, ya sea en el Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1, como se dispone actualmente, o en aquel régimen o grupo que las normas que regulan el encuadramiento de la actividad determinasen.

Las partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios colectivos de ámbito estatal y sectorial se comprometen a no negociar o, en su a la deliberación y conclusión de convenio colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdo de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación de las personas trabajadoras.

99004975011981 Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. (BOE de 16.12.21)

Según dispone en su artículo 2. **Ámbito funcional.** El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los

anexos sectoriales. Asimismo, el ámbito funcional del presente Convenio incluye:

-A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.

-A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística.

-A las empresas incluidas en el ámbito del convenio colectivo provincial para las industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de la provincia de Alicante, que han solicitado expresamente su adhesión al presente a través del acta de fecha dieciséis de marzo de 2015.

99004625011981 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. BOE de 27.12.21). Vigencia hasta el 31.12.2024.

Según dispone en su artículo 1. **Ámbito funcional.** El presente Convenio general será de aplicación a las relaciones laborales de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras, así como a los Corredores de Reaseguros, y a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, todos ellos definidos conforme a su legislación específica.

Quedan excluidas de manera expresa:

a) Los mediadores de seguros privados y sus colaboradores externos, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos al Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, así como las personas trabajadoras que los mismos pudieran tener a su servicio.

B) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Distribución, puedan desarrollar con tal carácter las personas trabajadoras de las Entidades Aseguradoras a favor de la empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

C) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, abogados, procuradores, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

D) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetas al ámbito de aplicación del R.D. 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio General les sea aplicable.

4. SENTENCIAS

STS 1015 de 14 de octubre de 2021, rec.4853 declara la nulidad de convenio colectivo por contener un mecanismo de doble escala salarial que deriva de la fecha de ingreso en la empresa y se proyecta sobre el complemento de antigüedad, manteniendo la Sala el mismo criterio aplicado en otras sentencias.

El origen es una demanda de un trabajador que venía prestando sus servicios para la empresa desde 2010 con un contrato temporal de obra o servicio determinado, convertido en indefinido el 1 de julio de 2011, siendo despedido en 2014 y no estando conforme con las

cantidades abonadas en concepto de indemnización y liquidación de haberes de determinadas cantidades

Las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa se regían por el Convenio colectivo del Complejo Industrial de Huelva 2006-2012. En su artículo 5.4.1 respecto al complemento personal de antigüedad se establece “un complemento personal de antigüedad a percibir en 14 pagas (doce mensualidades más las pagas de verano y Navidad). El importe anula de este complemento por escalones figura en el Anexo X 5.4.2. El número máximo de trienios y quinquenios que podrá acumular cada persona será de dos trienios y cuatro quinquenios. 5.4.3. El personal que ascienda de nivel a partir de 01.01.94, seguirá percibiendo dentro del complemento personal de antigüedad la cantidad que por sobrante del antiguo Fondo le corresponda en dicha fecha en el nivel de origen, a la que se aplicarán los incrementos generales pactados. El importe de los trienios y quinquenios serán los correspondientes al nuevo escalón de calificación 5.4.4. Este nuevo complemento se aplicará desde el 01.0.94. 5.4.5 El personal que ingrese en la fábrica a partir de 1 de enero en 1995 no percibirá el complemento personal de antigüedad ni devengará trienios ni quinquenios”.

La cuestión sobre la que versa el recurso es sobre la licitud o no de la doble escala salarial aplicada por la empresa en función de lo dispuesto en el convenio, que deriva de la fecha de ingreso en la empresa y que se proyecta en el complemento de antigüedad. La sentencia ahora dictada se basa en otras dictadas por la misma Sala y destaca que *“ la uniforme doctrina de la sala ha venido a vetar la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias retributivas entre los trabajadores por la sola y única circunstancia de su fecha de ingreso en la empresa, declarando por este motivo la nulidad de las dobles escalas salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tienen una justificación objetiva y razonable que salve esa diferencia de trato que en otro caso resultaría contraria al principio de igualdad que consagra el artículo 14 CE”*.

En el caso del complemento de antigüedad, señala la sentencia que el convenio colectivo pudo suprimir el complemento de antigüedad para todos los trabajadores, o incluso, respetar tan sólo los derechos adquiridos hasta su entrada en vigor, pero lo que no resulta aceptable es que el convenio colectivo mantenga el premio de antigüedad y lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, y lo haga exclusivamente en función de que la fecha de su ingreso en la empresa como fijos sea anterior o posterior al 31 de mayo de 1995. Asimismo, señala que la jurisprudencia constitucional también ha abordado la problemática de la denominada doble escala salarial en relación con el principio constitucional de igualdad ex artículo 14 CE.

STS de 20 de octubre de 2021, rec.93/2021 Se considera que no se produce vulneración de la libertad sindical por no haberse negociado el contenido de unas instrucciones de un Organismo Autónomo de la Administración, que ordenan la reincorporación a la actividad presencial tras el levantamiento de las restricciones derivadas de la pandemia.

El origen se haya en la demanda presentada por la representación de la Confederación sindical ELA, de tutela de derechos fundamentales, suplicando se declarase

vulneración del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28 de la Constitución por falta de negociación colectiva por la circular enviada por la directora del Organismo.

La sentencia, da como hechos probados las diversas circulares y comunicaciones dadas por los responsables del Organismo Autónomo, así como de la Resolución de 17.3.2020 del Viceconsejero de Función Pública del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco respecto del Plan de contingencia ante la situación de emergencia (Covid-19) en relación con la prestación de servicios del personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos. En dicha Resolución se acuerda la modalidad de trabajo preferentemente no presencial, así como que se deberá desempeñar su trabajo de forma presencial en la medida en que ello sea imprescindible y necesario para dar cumplimiento a los cometidos legalmente asignados al Departamento correspondiente.

En fechas posteriores se dictan diferentes Circulares por parte de la Directora de Recursos Humanos Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco, en las que se establecen los servicios esenciales durante el tiempo de suspensión de la actividad presencial; se imponen normas de protección al personal considerado grupo de riesgo; y se implanta la jornada de 7 horas diarias y de 35 semanales para quienes prestan servicios en modalidad no presencial.

Posteriormente el Viceconsejero dicta nueva Resolución por la que se actualiza el plan de Contingencia y la directora de RRHH dicta nueva Circular.

Frente a la pretensión de la demandante, sostiene la recurrente que las circulares impugnadas en el proceso se limitan estrictamente a regular con carácter general la reincorporación presencial a los puestos de trabajo, de todos aquellos trabajadores a los que se les había eximido de esa obligación tras la declaración del estado de alarma como consecuencia de la pandemia ocasionado por el covid 19, por lo que se trata de una decisión organizativa que puede ser adoptada por la empresa sin que exista ninguna norma legal o convencional que imponga la obligación de negociarla previamente con los representantes de los trabajadores.

Pretensión que es acogida por el Alto Tribunal que señala en su sentencia que *“tiene toda la razón la recurrente al afirmar que no hay ninguna norma legal o convencional de la que pueda deducirse la necesidad de negociar una decisión de esa naturaleza, con la que únicamente se persigue la progresiva vuelta a la normalidad de la actividad laboral presencial en el contexto de la excepcional situación generada por la crisis sanitaria causada por el Covid 19, y dentro de los planes de desescalada que tras la declaración del estado de alarma se han venido desplegando a tal efecto.*

El diseño legal de nuestro ordenamiento jurídico en esta materia pasa por atribuir al empleador la facultad de dirigir y organizar el desarrollo de la actividad laboral, imponiéndole en determinados supuestos la obligación de negociar previamente con los representantes de los trabajadores ciertas decisiones que por su naturaleza se han considerado especialmente relevantes y no pueden ser unilateralmente adoptadas por el empleador sin respetar el previo periodo de consultas con los trabajadores.

Tales supuestos vienen específicamente identificados y tasados en el ET, -ad exemplum, art. 40 para los traslados; art. 41 al regular MSCTS; arts. 47 y 51 para la suspensión y extinción del contrato; o art. 82 en materia de descuelgue del convenio colectivo-, pueden también derivarse de lo que se hubiere pactado en tal sentido en la negociación colectiva, pero no es posible extenderlo a cualquier clase y todo tipo de decisión empresarial, por el solo y único hecho de que afecte de alguna manera a las condiciones laborales.

De lo que se desprende que no todas las decisiones de la empresa que incidan en las condiciones de trabajo han de ser necesariamente negociadas con los trabajadores, sino tan solo y únicamente aquellas que entran dentro del territorio jurídico en el que el legislador ha impuesto esa obligación, o pudieren si acaso derivarse de pactos y acuerdos colectivos que así lo establezcan.

Y no es eso lo que así sucede en el presente caso, en el que las circulares impugnadas se limitan a establecerlas pautas para recuperar la normalidad en el desarrollo de las relaciones laborales que se vieron alteradas con la excepcional situación generada por la pandemia y la declaración del estado de alarma.”

En definitiva, señala la sentencia, las decisiones impugnadas no persiguen otra cosa que volver a implementar las mismas condiciones de trabajo que rigen la relación laboral, que se vieron transitoriamente alteradas por la implantación del sistema de trabajo a distancia que sustituyó de forma provisional la necesaria presencia física en el puesto de trabajo, y que ahora viene a recuperarse con estas medidas, una vez que la situación sanitaria lo permite”.

De la misma forma que la empresa se vio compelida a modificar unilateralmente ese mismo régimen ordinario, para implantar provisionalmente el sistema de trabajo a distancia tras la declaración del estado de alarma, sin que en aquel momento se cuestionara la necesidad de negociar previamente esa decisión con los representantes de los trabajadores, tampoco le es exigible ahora ninguna clase de negociación para recuperarla normalidad en el desarrollo de la relación laboral.

Desde la perspectiva jurídica del derecho de libertad sindical, en su manifestación del derecho a la negociación colectiva, esa decisión de la empleadora no comporta la vulneración de tales derechos.

STS de 05 de octubre de 2021, rec.4815/2018, determina que un convenio colectivo de empresa está facultado para establecer una jornada superior (1.808 horas anuales) a la prevista en el convenio colectivo sectorial anterior en el tiempo (1.776 horas anuales) que, al tiempo de la firma del convenio colectivo de empresa se encuentra en situación de ultraactividad por aplicación de las normas sobre vigencia establecida en el propio convenio.

El caso se refiere a un convenio preexistente cuya vigencia ordinaria, tras haber sido denunciado, concluyó el 31-12-2014.

El convenio de empresa inició su vigencia el 1 de enero 2015, estando prevista su finalización el 31-12-2018, sin que conste que, a la fecha de la sentencia de instancia, el 15-septiembre de 2016 se hubiese llegado a ningún acuerdo sobre el mismo. La sentencia de suplicación revocó el fallo de instancia remitiéndose a las SSTS 1-12-

2015 y 17-03-2015 y razonando que en el caso de autos el convenio sectorial contenía una cláusula expresa de ultraactividad, por lo que no se trata de una ultraactividad genérica (art. 86 ET).

Y ello determina que no resulte de aplicación lo recogido en la STS de 2.2. 2004, ya que la misma no se refiere a un supuesto de ultraactividad pactada en convenio.

La empresa, disconforme, formuló recurso de casación aportando STSJ País Vasco de 13.6.2017.

La sentencia del TS se fundamenta en lo siguiente:

1.-La regla de prohibición de concurrencia de convenios ex art. 84.3 ET para el caso de que existan dos convenios distintos, válidamente celebrados que pueden resultar de aplicación en un ámbito concreto, establece una preferencia aplicativa al convenio vigente con anterioridad en el tiempo. Señala que una reiterada doctrina parte de la base de que lo que en dicho precepto se establece no es una previsión de nulidad del convenio que nace a la luz cuando se hallan vigentes otros convenios, sino que, partiendo de su validez inicial, lo que realmente dispone el legislador es que no podrá ser aplicado en aquellos lugares o ámbitos en los que ya estuviera aplicando otro que se halle en vigor en ese momento; es lo que se conoce como ineficacia aplicativa frente a nulidad. El efecto de la prohibición de concurrencia, por tanto, no es la nulidad del nuevo convenio colectivo, sino la declaración de su inaplicación mientras esté vigente el anterior.

2.- La prohibición de concurrencia de convenios admite excepciones previstas en el propio E.T., como puede ser que el propio convenio admita expresamente la concurrencia de otro convenio o que se establezcan acuerdos interprofesionales o en convenios o acuerdos sectoriales estatales o autonómicos reglas de coordinación entre diferentes convenios y normas para la solución de las posibles situaciones de concurrencias de convenios. O la posibilidad de que los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el ámbito estatal.

No obstante, ninguna de ellas está en juego en el recurso que se examina. Su objeto consiste en determinar cuál es el alcance temporal de la regla de prohibición de concurrencia de convenio; esto es, determinar a qué periodo de tiempo se extiende dicha interdicción de afectación del convenio posterior, en función de la expresión legislativa que se refiere expresamente a “durante la vigencia”.

El repaso de la doctrina lleva al Tribunal Supremo a la conclusión de que “la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos que proclama como regla general el art. 84.1 ET se extiende durante la vigencia del convenio preexistente. Expresión legal que hay que entender como la referida a la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, pero no al periodo posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como de vigencia ultra activa, ya sea prevista en el propio convenio o, en su defecto, la establecida en el artículo 86.3 E.T.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2022.

Según estos últimos datos publicados, los convenios firmados en 2021 fueron 1.031, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2021 o con posterioridad.

Respecto a la negociación colectiva con efectos económicos en 2021, el número de convenios colectivos es 3.104, que afectan a 876.156 empresas y a 8.124.866 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2021.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2021 fue el 1,47%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese año cubrieron a aproximadamente una sexta parte de los trabajadores y su activación elevó incremento salarial hasta el 1,7%.

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,19%, frente a 1,49%. Las cláusulas de garantía salarial elevaron los incrementos salariales iniciales hasta el 1,6% y 1,7%, respectivamente.

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.731,8 horas, inferior en unas cinco horas a la acordada en 2020. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.715,7 horas en los convenios de empresa y de 1.732,9 horas en los supraempresariales, cuatro y cinco horas menores a las jornadas pactadas en cada ámbito, respectivamente.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-diciembre de 2021 alcanzaron 559, en línea con las del ejercicio anterior. Estas inaplicaciones afectaron a 26.923 trabajadores (20.301 en 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 95,4%) son acordadas en el período de consultas (el 90,5%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 46,7% de los casos se alteró sólo la cuantía salarial, aunque también se pueden modificar otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-diciembre de 2021		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	559	26.923
Cuantía salarial	261	11.039
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	72	870
Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	782
Jornada de trabajo y Horario y distribución	29	7.444
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución tiempo trabajo y Mejoras voluntarias	22	200
Sistema de remuneración	20	899
Jornada de trabajo	19	751
Resto de casos	103	4.938

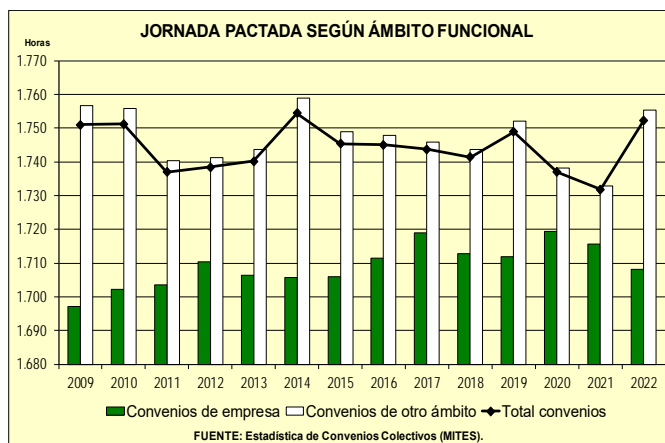
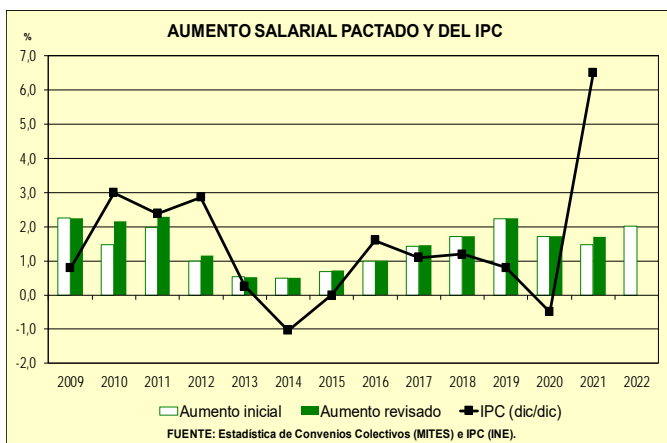
FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Respecto a 2022, la Estadística de convenios indica que tan sólo se ha firmado un convenio hasta el 31 de enero, que afecta a 720 trabajadores. Por lo que se refiere a los convenios con efectos económicos en 2022, se sitúan en 1.554 y afectan a 4.142.804 trabajadores.

Cabe recordar que 2019 es el último año con datos definitivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva de los años posteriores a 2019 está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de ese año con los datos provisionales de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2019	5.539	94	1.991	160	3.294
2020 P	4.132	80	1.607	120	2.325
2021 P	3.104	70	1.216	101	1.717
2022 P	1.554	34	641	34	845
Trabajadores (miles)					
2019	11.397,6	494,7	2.661,5	811,9	7.429,5
2020 P	9.989,8	477,0	2.656,4	714,1	6.142,4
2021 P	8.124,9	419,2	2.205,8	615,0	4.884,9
2022 P	4.142,8	59,3	1.471,8	30,0	2.581,7

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de enero de 2022. P=Provisional.



	CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS
<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: C/ Algodón n, 1º 41006 Sevilla Tfno.: 955066200 e-mail: carl.cefta@juntadeandalucia.es</p> <p>En la página web del CARL se dispone de un Mapa de la Negociación Colectiva que ayuda a determinar de forma automática el convenio colectivo aplicable siguiendo las pautas señaladas para ello. 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 – 50071 Zaragoza 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 – 33007 Oviedo (Asturias) 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) – 07009 Palma de Mallorca (Islas Baleares) 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>
<u>CANTABRIA</u>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, conforme a lo establecido en el Decreto 19/2014, de 20 de marzo (BO Cantabria de 31 de marzo), por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria (BO Cantabria de 10 de septiembre). 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 39008 Santander 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> <ul style="list-style-type: none"> 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>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> <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 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>Dirección: Francesco Scrimieri, 3, 2º <u>47014 Valladolid</u> Tfno.: 983/414478 e-mail: comisión.convenios@jcyll.es</p> <p>En la <u>sede electrónica</u> de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<p><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 <u>formulario</u> para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, dispone de una <u>relación de las respuestas o dictámenes emitidos</u> 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 <u>Ley 5/2008, de 23 de mayo</u> (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</p>

	<p>e-mail: info.cgri@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.cgri@xunta.gal</p>
<u>MADRID</u>	<p>De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 10 del Decreto 62/2014, de 29 de mayo, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de mayo), la <u>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid</u> ejercerá sus funciones consultivas evacuando consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando las consultas se refieran a las siguientes materias:</p> <p>a) <i>El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretende negociar.</i> b) <i>La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></p> <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>
<u>MURCIA</u>	<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@fundacionrlm.org</p>
<u>NAVARRA</u>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún organismo de la Comunidad Foral de Navarra; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE EMPRESA, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO</p> <p>Servicio de Trabajo Dirección: Parque Tomás Caballero Nº 1 Ed."fuerte del Príncipe Ii", 1ª Plt. 31005 PAMPLONA Teléfono: 848427901 dqpeet@navarra.es</p>
<u>PAÍS VASCO</u>	<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 º Izqda, 48008 Bilbao, Vizcaya Tfno.: 944/792100/108 e-mail: crl@crlv.net</p> <p>Para ello, el citado Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco ha desarrollado un formulario en su sitio web para plantear consultas sobre los convenios colectivos que podrían ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>
<u>LA RIOJA</u>	<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>
<u>COMUNIDAD VALENCIANA</u>	<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 align="center">CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA</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 align="center">CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA</p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>

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



**COMISIÓN 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

18/02/2022