

1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REFORMA LABORAL DE 2021

1.- Una reforma de calado en la materia

La reforma laboral de 2021 ha incidido en tres aspectos básicos: modalidades de contratación laboral, régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo y marco normativo de la negociación colectiva. El tercero de ellos es posiblemente el que se ha destacado menos y, sin embargo, se presenta tan importante como los otros dos. En efecto, las nuevas reglas del juego en materia de negociación colectiva establecen un nuevo modo de relacionarse los contenidos de los convenios colectivos con lo establecido por la norma estatal, al mismo tiempo que comportan un mayor respeto a la autonomía negocial por parte de la legislación laboral. Estos tres factores por sí solos a partir de ahora pueden reforzar el papel central de los convenios colectivos dentro de nuestro sistema institucional de relaciones laborales en su conjunto.

Cuatro son las materias de especial trascendencia sobre las que se centra la reforma y que merece la pena comentar: la concurrencia entre convenios colectivos en materia salarial, la determinación del convenio colectivo aplicable en caso de contrataciones y subcontratas de obras y servicios, el régimen de ultraactividad del convenio colectivo tras su denuncia y, finalmente, las remisiones por parte de la ley a la sucesiva intervención por parte de los convenios colectivos.

2.- La concurrencia convencional en materia salarial

En esta primera materia se procede a suprimir la hasta el presente preferencia imperativa e indisponible del convenio colectivo de empresa respecto de los convenios sectoriales en lo que afecta a la totalidad de la cuantía de la retribución (art. 84.2 ET). Aun cuando se mantiene la preferencia del convenio empresarial para el resto de las materias listada en la norma desde la reforma de 2012, la de mayor trascendencia en términos de equilibrio de posiciones entre las partes es la que se refiere a la cuantía del salario. Con ello se evita, sobre todo, que rigiendo un convenio colectivo sectorial que regula el régimen retributivo, el mismo pueda verse alterado a la baja por la celebración posterior de un convenio colectivo de empresa. De ahí que el escenario pueda cambiar sustancialmente a partir de ahora en lo que se refiere a la capacidad de estas organizaciones sindicales y empresariales en el diseño general de la política de rentas. A mayor abundamiento, al pretenderse con ello evitar que las situaciones de dificultad económica de las empresas se gestionen con procedimientos de devaluación salarial en las empresas, se refuerza el objetivo de que tales escenarios sean atendidos a través de otros mecanismos de flexibilidad interna y, sobre todo, por medio de los bien conocidos a estas alturas procedimientos de suspensión de la relación laboral o de reducción de jornada.

Eso sí, a partir de este cambio se encomienda a los propios negociadores en la cúspide completar el diseño del funcionamiento de la estructura de la negociación colectiva a través de los acuerdos interprofesionales (art. 83.2 ET). Debe tenerse en cuenta que, con la nueva regulación, en materia de política de rentas salariales el Estatuto de los Trabajadores no establece una regla definitiva y, sobre todo, imperativa de relación de concurrencia entre los convenios colectivos sectoriales y de empresa. En concreto, debe tenerse muy presente que la supresión de la preferencia del convenio empresarial no viene sustituida por la alternativa de la preferencia del convenio sectorial. Para esa concurrencia entre los dos ámbitos negociales básicos (empresa versus sector) lo que se establece es exclusivamente una regla subsidiaria a efectos de mera cobertura de una posible laguna jurídica, para el caso de que los acuerdos interprofesionales no establezcan nada al respecto. Esa regla subsidiaria no es otra que la preferencia del convenio anterior en el tiempo (art. 84.1 ET), sea sectorial o de empresa, aparte de que se trata de una preferencia que sólo rige de manera transitoria en tanto que se mantenga la vigencia expresa u ordinaria del convenio más antiguo, pues la misma decae a partir del inicio de su ultraactividad (SSTS 8 de enero de 2020, rec. 129/2018, ECLI:ES:TS:2020:41, 5 de octubre de 2021, rec. 4815/2018, ECLI:ES:TS:2021:3749). En estas condiciones, la regla establecida legalmente, aparte de subsidiaria y transitoria, presenta importantes dosis de inadecuación para dar respuesta a las necesidades de un modelo coherente y correctamente estructurado de negociación colectiva. Por ello, a partir de ahora, es clave como se implemente la reforma laboral a través de reglas claras y consensuadas de concurrencia entre los convenios sectoriales y empresariales, establecidas a través de los acuerdos interprofesionales. Ya muchos acuerdos y convenios de esta naturaleza así lo hacen, pero deben actualizarse conforme al nuevo modelo legal e incorporarse en aquellos ámbitos en los que no existen.

Se contemplan diversas disposiciones transitorias de progresiva entrada en vigor de la reforma, tanto en materia de concurrencia convencional en materia salarial, como la relativa a la ultraactividad que analizaremos más adelante, incluso la relativa a las cláusulas convencionales de jubilación obligatoria que mencionaremos más adelante. Sin embargo, por su complejidad y por razones de espacio no podemos entrar en su comentario en estos momentos.

3.- En particular en las contrataciones de obras y servicios

La regla de preferencia del convenio de empresa en materia salarial establecida por la reforma de 2012 donde más impactó fue en el ámbito de las contrataciones y subcontratas de obras y servicios, especialmente cuando actuaba como contratista una empresa multiservicios. Estas intentaban

ofrecer a las empresas principales, antes que un mejor servicio por razón de su especialización, un servicio a costes más reducidos en la medida en que fuesen inferiores los salarios que la empresa auxiliar debería abonar a sus trabajadores. Y esta operación de abono de salarios inferiores a los trabajadores de la empresa contratista se producía por la vía de no aplicar el convenio colectivo sectorial sino el propio de empresa de dicha empresa auxiliar, que, por su carácter preferente en aplicación respecto del convenio sectorial, permitía al convenio de empresa una estrategia de reducción significativa de los salarios establecidos en este último.

Frente a todo lo anterior, aunque sea con una redacción compleja, la reforma intenta dar respuesta a todos estos aspectos, con vistas a corregir las distorsiones en la tutela de los trabajadores y en la competencia empresarial, así como a ofrecer reglas que proporcionen una mínima seguridad jurídica al efecto. Ello se lleva a cabo por medio de la introducción de un apartado nuevo a la regulación del régimen jurídico de las contratistas y subcontratistas (art. 42.6 ET), en conexión con lo establecido con carácter general para la concurrencia entre convenios (art. 84 ET) y, más ampliamente, dentro del marco igualmente general del régimen jurídico de la negociación colectiva. Los elementos más significativos de esta nueva regulación se resumen del siguiente modo.

La regulación se inserta dentro de un precepto que regula de modo genérico la descentralización productiva que se articula a través de todo tipo de contratistas y subcontratistas de obras y servicios, lo sean o no de la propia actividad.

El elemento singular de partida es que a la contratista se le ha de aplicar el convenio sectorial “de la actividad desarrollada en la contratista o subcontratista”. Ello se comprende mejor por la vía de precisar, *a sensu contrario*, la exclusión de dos opciones alternativas. De un lado, de principio, no resulta de aplicación el convenio colectivo correspondiente a la empresa principal, salvo que la misma tenga idéntica actividad al del objeto de la contratista y con la excepción de lo que se indicará más adelante. De otro lado, de principio tampoco se establece la aplicación del convenio correspondiente a la empresa contratista por razón de su actividad, sino en concreto al que es objeto de “la actividad desarrollada en la contratista”. Es cierto que lo uno y lo otro puede resultar coincidente, pero no siempre es así y, por ello, el matiz es importante en algunos casos. Ello se contempla pensando sobre todo en las empresas multiservicios, que pueden tener una pluralidad de contratistas, asumiendo la ejecución de actividades diferenciadas y se rechaza utilizar como criterio el de la actividad preferente o mayoritaria de la contratista. No obstante, sí que resultará de aplicación el convenio de la actividad de la contratista respecto de su personal de estructura, personal no afecto a ninguna contratista concreta.

Por otra parte, la redacción contempla un criterio de aplicación convencional alternativo y preferente al anterior. En concreto, el precepto excluye la aplicación del convenio sectorial de la actividad desarrollada en la contratista cuando exista otro convenio sectorial aplicable conforme a las reglas generales establecidas en el título tercero. Sin dejar claro la norma cual podría ser ese otro convenio colectivo sectorial alternativo de aplicación, de principio cabrían

cuatro hipótesis: un acuerdo interprofesional establezca una regla de concurrencia diferente en estos casos; un convenio colectivo de ámbito funcional más amplio que incluyese el correspondiente al objeto de la contrata; la celebración de un convenio sectorial para el conjunto de las empresas multiservicios, a semejanza de cómo lo hace actualmente el convenio colectivo sectorial para las empresas de trabajo temporal; un convenio sectorial aplicable a la empresa principal que incluya dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores de las contratistas. En todo caso, ha de entenderse que cualquiera de esas hipótesis tendría que ser respetuosa con el principio de correspondencia, tal como el mismo es interpretado por la jurisprudencia.

Adicionalmente a todo lo anterior, se establece una tercera regla para el supuesto de que la empresa contratista tenga convenio propio, en cuyo caso se ha de aplicar dicho convenio de la empresa contratista, si bien en los términos establecidos conforme a la regulación general en materia de concurrencia convencional y, en particular, con lo analizado en el apartado precedente relativo a la supresión de la preferencia aplicativa del convenio empresarial en materia de cuantía retributiva, pero manteniendo la preferencia empresarial para las otras materias. En concreto, la norma específica sobre convenio aplicable a las contratistas se remite en su totalidad a la regla general, de modo que cuanto indicamos en el apartado precedente es de plena aplicación al ámbito de las contratistas y subcontratistas.

Las reglas anteriores establecidas con carácter general en el art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores de manera expresa se excluyen para los supuestos de contratistas y subcontratistas suscritas con centros especiales de empleo (disp. adic. 27 del Estatuto de los Trabajadores); precisamente se trata de un supuesto para el que existe un convenio colectivo sectorial propio, de modo que se convierte en un caso expreso de exclusión para propiciar la aplicación de este convenio (XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, título IV art. 94 ss, BOE 4 de julio de 2019). Eso sí, lo que no se excluyen son las reglas generales de concurrencia entre convenios colectivos, que se entienden también de aplicación a estos supuestos (arts. 83.3 y 84 ET); de este modo, la aplicación del convenio sectorial de centros especiales de empleo debe atenerse a estas reglas generales de concurrencia.

Finalmente indicar que esta regla, sin embargo, no altera ni deroga la regla particular establecida para las contratistas que se desarrollan en el marco de la contratación pública, pues en este caso resulta de aplicación lo previsto en la legislación específica, que prevalece como normativa especial frente a la general del Estatuto de los Trabajadores (art. 122.2 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, BOE 9 de noviembre). Aun cuando, se observa una importante similitud entre lo previsto con carácter general en la reforma para las contratistas y lo establecido para las contratistas públicas, no hay plena identidad y, por tanto perviven algunas diferencias: en las contratistas públicas se otorga directa preferencia aplicativa al convenio sectorial, sin que entre en juego el principio “prior in tempore”; en las contratistas del sector público se aplican en todo caso como indisponibles las condiciones salariales del convenio de sector, sin que sea posible que vía acuerdos

interprofesionales se proceda a otorgar preferencia al convenio de empresa en materia salarial; la regla alternativa de aplicación de otro convenio diverso del correspondiente a la actividad contratada no puede establecerse en el ámbito de las contrataciones públicas; la aplicación del convenio del sector es más amplia, referida a todas "condiciones salariales" y no sólo a su cuantía, de modo que para ellas no rigen las preferencias establecidas a favor del convenio empresarial respecto de aspecto no cuantitativos del salario, como puede ser lo relativo al abono o compensación de las horas extraordinarias y retribución específica del trabajo nocturno.

4.- La ultraactividad del convenio colectivo

La modificación de la reforma de 2012 en materia de ultraactividad del convenio colectivo, una vez denunciado éste por las partes, ha sido una de las cuestiones más controvertidas desde que se introdujo. Si bien dicha modificación fue progresivamente corregida en muchos ámbitos negociales, por cuanto que, tratándose de una regla subsidiaria, permitió que un elevado porcentaje de convenios recuperase la ultraactividad indefinida, ello no ha sido universal y dejaba abiertas dosis elevadas de incertidumbre.

Por ello, introduciendo la reforma un cambio técnicamente bastante simple, en la práctica presenta un elevado impacto en términos de las posiciones de capacidad de negociación de las partes a la hora de la renovación del convenio colectivo precedente. De este modo, con la última reforma sustancialmente se retorna al régimen precedente de ultraactividad indefinida, eso sí, como regla subsidiaria y, por tanto, con posible alteración por parte de los negociadores. En todo caso, se trata de una regla subsidiaria que, en el contexto de nuestro sistema negocial, se convierte en la generalizada y probablemente sólo en casos muy singulares vendrá alterada por parte de concretos convenios colectivos.

Por lo demás, se establece que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales. No obstante, debe indicarse que se trata de una obligatoriedad bastante relativizada y, por tanto, con alcance muy escaso. De una parte, no puede entenderse que el procedimiento de mediación ponga en marcha de manera automática al cumplimiento del año, pues el mecanismo de mediación siempre requerirá que algún representante bien de los trabajadores o bien de los empresariales lo inicie; al propio tiempo, estos procedimientos autónomos de manera generalizada establecen ya como obligatoria la mediación cuando una de las partes así lo solicita. De otra parte, caso de que ninguna de las partes incite el procedimiento de mediación y, por tanto, éste no se tramite, ninguna consecuencia práctica se derivará de ello, pues todo se mantendrá igual: el convenio ya en situación de ultraactividad lo seguirá estando en los mismos términos. Asimismo, se establece que, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales. Este pasaje legal resulta de todo punto inocuo e irrelevante en términos técnico-jurídicos. En efecto, en este punto nada añade la norma,

por cuanto que ello ya era posible con anterioridad, conforme a lo previsto en los vigentes acuerdos de resolución de conflictos. Por ello, la reforma en este punto no añade nada, ni en sentido ampliatorio ni en sentido restrictivo de lo que ya estaba presente en nuestro sistema arbitral. Dicho de otro modo, constituye tan sólo un recordatorio por parte del legislador de que existe tal posibilidad y, con ello, de manera suave esta fomentado a la utilización de los procedimientos arbitrales en estos casos.

5.- Las remisiones a los contenidos de los convenios colectivos

Aspecto que suele pasar bastante inadvertido es el relativo al juego de espacios entre la norma estatal y la negociación colectiva. Ello se debe a que esa intervención normativa se produce de manera dispersa al hilo de la regulación de cada materia, especialmente de carácter individual. A pesar de ello, los contenidos de posible intervención por la negociación colectiva son clave, porque al final determinan la capacidad de protagonismo material de la negociación colectiva. En particular, en esta reforma se aprecian novedades de cierta importancia que conviene resaltar, incluso se presentan no pocas dificultades interpretativas del alcance de ciertas remisiones o ausencia de las mismas a favor de la negociación colectiva; incluso, cuando estas se efectúan, destaca la opción de realizarla a favor de un concreto ámbito de negociación.

En líneas generales, al ser fruto de un acuerdo social y de la especial predisposición hacia ello por parte del Gobierno, esta reforma refuerza el protagonismo de la negociación colectiva a través de un elevado número de remisiones al objeto de que los convenios colectivos puedan desarrollar su habitual laboral de desarrollo y adaptación de las genéricas previsiones legales a las peculiaridades sectoriales y empresariales.

Eso sí, por vía indirecta también se percibe una restricción de la intervención de la negociación colectiva en concretas materias. Se trata de restricciones derivadas bien de una decidida voluntad del legislador de que una concreta materia sea abordada directamente desde la ley, o bien porque la experiencia ha demostrado una falta de respuesta de la negociación colectiva o una actitud de mayor precariedad de las fórmulas contractuales. En este orden lo primero a resaltar es la regulación contenida en la norma sobre el encadenamiento de contratos en el mismo puesto de trabajo asumido sucesivamente por diversos trabajadores. Desde hace bastantes años el legislador había encomendado esta tarea a los convenios colectivos, si bien la respuesta ha sido muy pobre, dado que sido muy reducido el porcentaje de convenios que han asumido esta remisión legal. A la vista de ello, la respuesta del legislador no es otra que la de reclamar para sí la regulación de esta forma de encadenamiento que se mantenía como una materia pendiente de transposición de la Directiva sobre contratos de duración determinada. Esta regla legal procede, de manera implícita, a eliminar la remisión a la negociación colectiva en esta materia y, en principio, a derogar cuantas cláusulas convencionales pudieran estar presentes en los convenios colectivos que pudieran contradecir lo previsto en la norma estatal, salvo que se trate de reglas más ambiciosas de conversión en por tiempo

indefinidos de este tipo de contratos, lo que no podría interpretarse como opuesto a la previsión legal.

El segundo de los ejemplos de asunción de la materia por parte de la ley se encuentra en la nueva regulación del contrato de trabajo adscrito a obras en el sector de la construcción, que sustituye al regulado por el convenio estatal a través del denominado como “fijo de obra”. En estos términos, el legislador, sin desmerecer de lo que hacía la negociación colectiva en este terreno, procede a efectuar una intervención más directa sobre la materia, lo que provoca que se entienda como derogado ese contrato “fijo de obra” al modificarse la norma que lo regulaba (disp. adic. 3ª Ley 32/202006). Lo importante es que en esta materia también se utiliza una técnica de regulación directa de la norma legal, que impide por la vía práctica la sucesiva actuación en este campo por parte de la negociación colectiva. Ello, de nuevo, requiere advertir que siempre sería posible que la negociación colectiva pueda desarrollar algún papel de complemento a la regulación legal; incluso ello se prevé de manera expresa respecto de algún aspecto concreto.

En otras ocasiones la normativa, sin dejar de contemplar una autorización o remisión a la negociación colectiva, viene a establecer un régimen más limitativo respecto del precedente, por entender que deben prevalecer intereses generales, o bien porque se desea evitar que la negociación colectiva produzca efectos distorsionadores respecto de lo que constituyen los objetivos de la reforma. En este orden de consideraciones, aunque se encuentre en otra norma aprobada en paralelo, se encuentra la nueva regulación de las cláusulas en los convenios colectivos en materia de jubilación obligatoria (disp. adic. 10ª ET, conforme a la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, BOE 29 de diciembre). El reforzamiento de las políticas dirigidas al fomento de la prolongación de la vida activa para retrasar el momento de acceso a la percepción de la pensión de jubilación se encuentra claramente en la elevación de la edad de jubilación forzosa vía convenio colectivo y de los mayores requisitos exigidos a tal efecto. En una línea similar se encuentran las menores remisiones o de carácter menos permisivas a la negociación colectiva en materia de contratación temporal. En esta materia, la experiencia ha sido la de que los convenios colectivos han tendido a establecer regímenes mucho más permisivos de la contratación temporal, de modo que han acentuado las posibilidades de mantenimiento de nuestras altas tasas de temporalidad. A la vista de ello, la reforma, sin dejar de otorgarle un papel importante a los convenios colectivos en materia de contratación temporal, sin embargo, han intentado poner coto a las prácticas precedentes y permitir en casos muy puntuales la ampliación de las duraciones máximas de la contratación temporal y en clave de una ampliación siempre limitada.

A pesar de todos los condicionantes antes referidos, ha de señalarse también que el número de remisiones a la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021 es muy abundante y un simple listado de las mismas muestra la trascendencia que se le otorga al convenio colectivo como instrumento de implementación de la negociación colectiva respecto de la regulación contenida en la norma estatal. En una rápida enumeración de las materias para las que se prevé una remisión a la negociación colectiva, cabe mencionar las siguientes: retribución del contrato formativo

en alternancia (art. 11.2.m ET), duración del contrato formativo en prácticas (art. 11.3.c ET) y del período de prueba de este contrato (art. 11.3.e ET), retribución del contrato formativo en prácticas (art. 11.3.i ET), determinación de puestos y actividades a desarrollar por medio de contratos formativos (art. 11.4.e ET), fijación de criterios de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos formativos (art. 11.6 ET); ampliación de la duración máxima del contrato temporal ordinario por razones de producción (art. 15.2 ET), planes de reducción de la temporalidad (art. 15.8 ET), acceso efectivo de los trabajadores temporales en el sistema de formación profesional para el empleo (art. 15.8 ET); establecimiento de los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos (art. 16.3 ET), determinación del plazo máximo de inactividad entre contratos de obra y servicio cuando su celebración justifique un contrato fijo-discontinuo (art. 16.4 ET), establecimiento de una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar los fijos discontinuos durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua (art. 16.5 ET), acuerdo a través de los convenios sectoriales de la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos (art. 16.5 ET).

Al margen de las expresas remisiones legales por parte de la reforma a los convenios colectivos, no está de más recordar una vez más que ello no debe conducir al equívoco de pensar que los convenios colectivos sólo pueden intervenir allí donde expresamente se establezca una expresa remisión de las mencionadas. Debe tenerse muy presente que la genérica habilitación legal a que los convenios regulen cuantas materias estimen oportunas, siempre dentro del respeto a las normas imperativas legales, da pie a una intensa y rica actuación sucesiva, complementaria e innovativa, por parte de los convenios colectivos. Dicho de otro modo, a semejanza de lo que se establece con carácter general para la contratación privada, vía convenio colectivo se puede pactar todo aquello que las partes deseen en el ámbito de la regulación de las relaciones laborales, siempre que ello no sea contrario a la ley, la moral o el orden público.

Por último, indicar que a través de estas remisiones se produce por vía indirecta una intervención sobre la estructura de la negociación colectiva y, en ocasiones, específicas reglas de concurrencia convencional, que juegan como normativa especial frente a la general. Se trata de una técnica bastante habitual, especialmente cuando las reformas son resultado de la concertación social y que en muchas ocasiones pasan inadvertidas. En efecto, en esas remisiones podemos encontrar las siguientes variantes: remisión indiferenciada a la negociación, colectiva, sin precisa identificación de ámbitos negociales; remisión genérica a los convenios sectoriales, con implícita exclusión de los empresariales; remisión específica a los sectoriales estatales o autonómicos y, en su defecto, a los sectoriales inferiores, también con implícita exclusión de los empresariales; remisión exclusiva al convenio sectorial estatal; remisión a los convenios sectoriales y, en su defecto, a los de ámbito empresarial.

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

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE MARZO DE 2022

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el 1 de enero de 2022 al 31 de marzo de 2022, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

99003395011981 Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos) para el período 2019-2025 (BOE 12 de enero de 2022)

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio básico regula las relaciones laborales en las empresas que realizan alguna de las actividades siguientes:

- a) Sacrificio de aves y conejos.
- b) Despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados del sacrificio de aves y conejos.
- c) Aprovechamiento de subproductos.
- d) Cualquier otra actividad relacionada con los mataderos de aves o conejos, aunque estén regulados por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de empresa.
- e) Queda abierta la posibilidad de adhesión al presente convenio Básico de las empresas y trabajadores del sector de mayoristas de aves, huevos y caza, que se vengan rigiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.

99004615011982 Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022 (BOE 12 de enero de 2022).

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 3. Ámbito funcional.

Están sometidas a este Convenio Colectivo las Empresas que realicen alguna de las actividades siguientes:

- a) La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.
- b) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.
- c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.
- d) El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

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

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

Las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades descritas en las letras a), b), c), d) y e), desempeñen las comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, no están sometidas al presente Convenio Colectivo. Dichas empresas pueden adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no estén afectadas por otro Convenio Colectivo

99100145012014 Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE 12 de enero de 2022). Vigencia hasta el 31.12.2022

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas de comercio minorista de droguerías, y perfumerías y las personas trabajadoras encuadradas en las mismas.

La inclusión de un Área funcional de Logística en la clasificación profesional de este convenio no afectará en modo alguno al ámbito funcional del convenio de Mayoristas de Droguerías y Perfumerías que seguirá siendo en cualquier caso aplicable allí donde lo fuese en la actualidad o correspondiera por la delimitación de su actividad principal.

99003435011900 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 de enero de 2022). Vigencia hasta el 31.12.23.

De conformidad a lo dispuesto en su artículo 1 Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del sector del metal comprende a todas las empresas que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, que se relacionen con el sector del metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, los ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas;

equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobo e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas-torre, carretillas y plataformas elevadoras; y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación, reciclaje y gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías.

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización; el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector, o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

Asimismo, se incluyen dentro del sector: la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

Será también de aplicación a la industria metal gráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté

incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, el CEM se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio estatal están incluidas en el anexo I.

Los CNAEs recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

99004835011981 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito ((BOE de 12 de enero de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Según dispone en su artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las sociedades cooperativas de crédito, de una parte, y el personal que en ellas preste sus servicios, de otra.

Las expresiones «personal», «persona trabajadora», «personas trabajadoras», «plantilla», «empleado», «empleada», «trabajadores», «trabajadoras», utilizadas en los artículos siguientes, corresponden a todos los empleados y las empleadas que presenten alguna de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

99000155011981 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE 14 de enero de 2022) Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes, que se dediquen a la preparación, contratación, venta o explotación de viajes en general por cualquier medio, incluidos los informáticos o telefónicos, dentro del territorio del Estado Español. Podrán ser negociados en el ámbito autonómico y/o provincial los aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el párrafo tercero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito inferior, salvo en aquellas materias en las que así lo permita la legislación laboral vigente. Este Convenio será por tanto el marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 ET, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

La negociación de convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a no fomentar ni admitir las prácticas citadas que tengan como único propósito rebajar las condiciones laborales sectoriales, en concreto, en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

99000335011981 Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE de 15 de enero de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas, Sociedades Cooperativas, y Empresas Agrícolas, cualquiera que sea su forma jurídica dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo, así mismo afectará a la actividad de distribución y comercialización del arroz y/o subproductos del mismo en los supuestos de unidad de empresa cuando la actividad principal de la misma sea la elaboración. Igualmente, se incluyen las empresas de elaboración de platos preparados, cocinados y precocinados en los que la materia prima principal sea el arroz.

99100095012012 Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 28 de enero de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Según dispone el artículo 1. Ámbito funcional.

I. El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas de radiodifusión comercial

sonora, siempre que no estén afectadas por Convenio colectivo propio.

II. A efectos de aplicación de este Convenio colectivo, se entiende por radiodifusión comercial todas las empresas de radiodifusión, cualquiera que sea el contenido de su parrilla de programación, y la tecnología o procedimiento empleado para su difusión y/o comunicación pública y/o puesta a disposición.

III. No obstante lo anterior, en el supuesto que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieren regulados en los Convenios de ámbito inferior al que en este Convenio colectivo se define como propio del sector de radiodifusión comercial, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este Convenio colectivo

99012695012000 VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 25 de febrero de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Según dispone en su Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio es de aplicación a:

Empresas: las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia y siempre que tengan como empresa o grupo de empresas, al menos tres centros o unidades comerciales organizados en red integrada vertical que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.

Igualmente se regirán por el presente convenio, con independencia del número de centros y metros cuadrados de venta, las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciadas de las citadas en el párrafo anterior.

Quedan excluidas de este ámbito las empresas, grupos de empresa, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, cuya actividad de conveniencia sea secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en régimen de autoservicio de carburantes (con o sin servicio de pista: lavado de vehículos, presión de neumáticos, etc.) quedarán igualmente afectadas por el presente convenio.

A estos efectos, se entenderá que la actividad principal es la tienda de conveniencia cuando, entre las diferentes actividades que realice la empresa, centro o unidad comercial, la mayoría de las tareas en las que esté ocupado el personal provengan de la actividad de tienda de conveniencia.

Los establecimientos de hostelería y/o restauración que tengan tienda de conveniencia y, con confusión de plantillas, su actividad prevalente sea la de hostelería y/o restauración no les será de aplicación el presente convenio. No les será tampoco de aplicación, salvo a la actividad de conveniencia, cuando vinieren rigiendo con diversos convenios sus distintas actividades, por tener diferenciadas las mismas y no existir movilidad del personal entre ellas.

Las empresas terceras que presten servicio en el interior de la tienda de conveniencia quedarán afectadas por el presente convenio cuando así se decida conjuntamente entre su Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras.

Personas Trabajadoras: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Ámbito territorial: El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del estado español para las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito funcional.

99015485012007 V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE de 9 de marzo de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Según lo dispuesto en Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

Este convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores de empresas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de explotación del servicio de carros portaequipajes y la prestación de ayuda a personas con movilidad reducida; gestión de centros de servicio al cliente de las diferentes empresas ferroviarias; servicios auxiliares de orientación y ayuda en estaciones de viajeros; servicios auxiliares de información personalizada en trenes; control de plazas y vehículos; cobro, facturación y validación y recogida de ticket en los aparcamientos ferroviarios; venta, cambio y anulación de títulos de transporte; servicio de máquinas de auto ventas y autocheckin e información, atención y asesoramiento al cliente; entrega de recaudación y control de instalaciones; servicios auxiliares en las oficinas de entidades ferroviarias. Asimismo, afectará al personal administrativo que preste servicio en las empresas que desarrollen dichas funciones, con carácter exclusivo y acreditado, en las actividades relacionadas en el ámbito personal y funcional de este convenio. En definitiva, lo determinante para considerar la afección al presente

convenio es que se desempeñen las funciones descritas y no el modo en que se relacionan las empresas y/o entidades de cualquier naturaleza entre sí o con terceros.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las empresas titulares de las infraestructuras o de la explotación.

La inclusión requerirá del dictamen previo de la Comisión Paritaria de este convenio.

A los efectos del presente artículo, se entenderá por empresa de servicios ferroviarios, al vínculo que surge de la concesión, prestación o encargo de servicios entre cualquier empresa, pública o privada, que tenga la titularidad de las infraestructuras o cuya actividad sea el transporte de mercancías o viajeros por ferrocarril, como contratante y/o concedente y:

- Una o varias empresas como contratistas y/o concesionarias con independencia de su actividad principal.
- Una o varias sociedades mercantiles estatales o entidades públicas cuya asunción del servicio se produzca, por encomienda, encargo a medio personificado o cualquier otro modo.

99000555011981 Convenio colectivo de la industria azucarera para el periodo 2021-2023 (BOE de 21 de marzo de 2022).

Según dispone el Acuerdo 1. Ámbito de aplicación.

1. Territorial. El convenio colectivo de trabajo es de ámbito estatal.
2. Funcional. El convenio colectivo será aplicable en las empresas dedicadas a:
 - a) La fabricación y el refinado de azúcar, así como el comprimido, estuchado y envasado de azúcar cuando se trate de actividades principales en aquellos otros centros que no son fábricas o refinerías de azúcar.
 - b) La destilación del alcohol de melazas.
 - c) Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de mil novecientos noventa y tres hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras.
 - d) La fabricación de biocombustibles a partir de productos agrarios.
 - e) La realización de cualquier actividad productiva agroalimentaria en empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras a 31 de diciembre de 2012, de conformidad con el principio de unidad de empresa, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Personal. El convenio colectivo regula las relaciones laborales entre todo el personal y empresas comprendidos dentro de los ámbitos de aplicación territorial, funcional y

temporal. Quedan fuera del ámbito de aplicación las relaciones jurídicas reguladas en el artículo 1.3 de la ley del estatuto de los trabajadores.

3. SENTENCIAS

STS de 8 de febrero de 2022, Recurso 4274/2019

Recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, por la Unión General de Trabajadores y por el Sindicato de Empleados Públicos SIME contra la sentencia de 22 de mayo de 2019 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el recurso de suplicación núm. 1773/2018, formulado frente a la sentencia de 2 de mayo de 2018, dictada en autos nº 799/2017, por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Murcia S.A. (EMUASA)..

La controversia litigiosa radica en si tal y como plantean los sindicatos citados, la doble escala salarial establecida en el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia SA (EMUASA) implica una desigualdad retributiva contraria al art. 14 CE. Hasta el año 2004, todos los trabajadores de la empresa demandada percibían un complemento de antigüedad equivalente al número de trienios cumplidos multiplicado por la cuantía establecida en el convenio, en función de los distintos niveles salariales establecidos en el artículo 22.4 del convenio colectivo de la empresa. En el artículo 22.5 del convenio colectivo para el año 2004, se acordó la supresión del concepto retributivo de antigüedad para las nuevas contrataciones que se produjeran a partir del 1 de enero de 2.004, compensando su supresión con la creación de un nuevo concepto denominado "plus de vinculación", a percibir exclusivamente por los trabajadores que no cobrasen la retribución por antigüedad, en la cuantía de 40 euros mensuales, a partir del tercer año de vinculación con la empresa. Esta cláusula se ha venido repitiendo en los mismos términos en los sucesivos convenios colectivos, actualizando el importe del complemento.

El marco jurídico objeto de debate ha sido examinado por la Sala IV en numerosos pronunciamientos dictados en relación con otros tantos textos convencionales, existiendo un consolidado cuerpo de doctrina con el que se han venido a destilar los parámetros legales de aplicación en el análisis de las previsiones convencionales de esta naturaleza, para determinar si deben ser calificadas como una doble escala salarial contraria a derecho. Así, la uniforme doctrina de la sala "ha venido a vetar la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tiene 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"

Igualmente la jurisprudencia constitucional en lo que se refiere específicamente al complemento de antigüedad, también ha tenido ya ocasión de declarar que "la distinta

fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva una infravaloración de su condición y de su trabajo" (STC 27/2004 (RTC 2004, 27)).

Trasladando a esta Litis los referidos parámetros doctrinales, se indica que del contenido de la regulación convencional impugnada resulta con nitidez su ilicitud por contravenir el derecho a la igualdad de trato de todos los trabajadores de la empresa, pues dispuso un mecanismo de cómputo de vinculación (antigüedad) diferente para un grupo determinado tomando como referencia y sustento su fecha de incorporación o ingreso en la empresa, y a partir del tercer año de vinculación (este último elemento temporal de exigencia sí resulta común a los dos colectivos), en vez de acudir a otras fórmulas de ajuste, como acaeció en supuestos de respeto de derechos adquiridos hasta la entrada en vigor del correspondiente texto y supresión del propio concepto.

Conforme al criterio ya cristalizado, no resulta aceptable que los convenios mantengan el premio de antigüedad para un colectivo y lo establezcan para el futuro en cuantía distinta para los nuevos trabajadores en función exclusivamente del momento temporal de ingreso en la empresa, pues implica la configuración de un cuadro retributivo divergente que conlleva diferencias injustificadas y trato desigual entre los grupos objeto de comparación. Y aunque en este supuesto en su inicio pudiera hablarse de una cierta equiparación económica del plus de vinculación (de cuantía fija) al complemento de antigüedad por trienios (de carácter dinámico), ha venido a revelar en definitiva que se trata de una regla claramente perjudicial para los derechos salariales de los trabajadores afectados, que además carece de una justificación objetiva y razonable, debiendo por ello considerarse contraria a los arts. 17 ET y 14 CE de acuerdo con la doctrina reiterada de la Sala y, en consecuencia, que resulta tributaria de la declaración de nulidad peticionada.

En cuanto al alcance de la nulidad, atendida la súplica formulada y el tenor del precepto afectado, habrá de acordarse en su integridad respecto del punto cinco (plus de vinculación) del art. 22 del convenio y parcialmente con relación al apartado 4 en el que la nulidad se ceñirá a la expresión "contratado antes del 1 de enero de 2004", manteniendo el resto de su contenido.

Se estiman así los recursos interpuestos, casando y anulando la sentencia combatida, y, resolviendo el debate en suplicación, procederá estimar los de dicha naturaleza formulados, revocando la sentencia de instancia y estimando la demanda para declarar la nulidad parcial del punto 4 del art. 22 y la total del apartado 5 del mismo art. 22 del Convenio Colectivo de

Trabajo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA (BORM 30.11.2017).

Por todo lo expuesto, la Sala ha decidido estimar los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, por la Unión General de Trabajadores y por el Sindicato de Empleados Públicos SIME.

STS de 8 de febrero de 2022, Recurso 37/2020

Recurso de casación ordinario interpuesto por la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 28 de octubre de 2019, procedimiento 183/2019, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre tutela de los derechos de libertad sindical a instancia de FESIBAC- CGT contra Bankia, SA, CC.OO. Servicios, FESMC-UGT, ACCAM, SATE, SESFI,UOB, ASIP-FINE y el Sindicato ACB-Bankia.

La controversia litigiosa radica en dilucidar si FESIBAC-CGT tiene derecho a la adhesión parcial al Acuerdo de 4 de febrero de 2019 suscrito por Bankia SA y otros sindicatos.

La sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 28 de octubre de 2019 (AS 2020, 13), procedimiento 183/2019, desestimó la demanda sobre tutela de los derechos de libertad sindical interpuesta por FESIBAC-CGT. Contra dicha sentencia recurrió en casación ordinaria el sindicato FESIBAC-CGT al denunciar infracción del art. 14 de la Constitución; de los arts. 2.2,9.2 y13.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (en adelante LOLS (RCL 1985, 1980)) y del art. 2 del Convenio 98 de la OIT, alegando que, al negarse el derecho de CGT a adherirse parcialmente a los acuerdos de aplicación de la LOLS y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) (en adelante LPL (RCL 1995, 1144, 1563)) contenidos en el Acuerdo de 4 de febrero de 2019, se priva a ese sindicato de las mejoras que disfrutaban los restantes sindicatos firmantes del acuerdo, lo que discrimina a dicho sindicato.

El sindicato recurrente invoca en apoyo de su pretensión, las sentencias del TS de fecha 22 de octubre de 1993 (RJ 1993, 7856), recurso 2273/1992, de 10 de junio de 2003 (RJ 2005, 4881), recurso 67/2002. La primera de ellas confirmó la sentencia recurrida, que había declarado la vulneración de la libertad sindical del sindicato demandante causada por un acuerdo entre la empresa y otros dos sindicatos que limitaba la distribución de la cantidad en él reflejada a los dos sindicatos firmantes.

La sentencia del TS de 10 de junio de 2003 citada, estimó el recurso de casación ordinario interpuesto contra una sentencia que había anulado varios artículos de un convenio colectivo estatutario. La Sala examinó la licitud de las cláusulas que conceden un tratamiento especial en términos de reserva de negociación, competencias o

ventajas diversas a favor de los sindicatos firmantes del convenio. El TS explica que "el derecho de libertad sindical incluye la prohibición de trato diferenciado entre los sindicatos que no responda a criterios objetivos [...] no puede el convenio colectivo otorgar compensaciones económicas a los sindicatos firmantes, "primando a aquéllos que han intervenido en el convenio frente a los que legítimamente se opusieron a ello en uso de su libre actividad y estrategia sindical" (sentencia de 22 de octubre de 1993 (RJ 1993, 7856) citada), ni conceder mayores beneficios de acción sindical a los afiliados de las organizaciones que han suscrito el convenio, aunque se trate de sindicatos más representativos (sentencia 18 de enero de 1995). (RJ 1995, 357)

A diferencia de esos dos pronunciamientos, el TS, en esta litis entiende que no se impugna el acuerdo por considerarlo discriminatorio, ni se ha ejercitado una acción de impugnación de un convenio colectivo, sino que la parte actora pretende que se reconozca su derecho a la adhesión parcial al Acuerdo firmado por la empresa y los demás sindicatos, de forma que pueda suscribir el acuerdo en aquello que le convenga y no suscribirlo en la parte en la que no esté de acuerdo. Admitir la adhesión parcial de un sindicato a los acuerdos alcanzados por la empresa con otras organizaciones sindicales supondría que, en el seno de la negociación colectiva, cada sindicato podría elegir qué parte del acuerdo suscribe y cuál no, lo que distorsionaría y causaría un grave perjuicio al derecho a la negociación colectiva recogido en el art. 37 de la Constitución. En consecuencia, la sentencia de instancia, al negar el derecho de FESIBAC-CGT a adherirse parcialmente al acuerdo, no ha vulnerado los preceptos invocados por la parte recurrente, por no reconocer dichos preceptos el derecho a la adhesión parcial a los acuerdos colectivos, sin perjuicio de que, si la parte actora considera que dicho Acuerdo es contrario a derecho, pueda ejercitar la correspondiente acción reclamando sus derechos.

Por todo lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación ordinario interpuesto por FESIBAC-CGT contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 28 de octubre de 2019, confirmando la citada sentencia.

STS de 19 de enero de 2022 Rec. 479/2019.

Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por LAREN LOGISTICA, S.L., contra la sentencia de fecha 16 de octubre de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 4013/2018, formulado frente a la sentencia de fecha 19 de febrero de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 29 de Barcelona.

El presente recurso de casación tiene como objeto dilucidar, en primer lugar, si el convenio colectivo aplicable prohíbe solo el prorrateo de las tres gratificaciones extraordinarias previstas o únicamente de dos de ellas. Y, en segundo lugar, si, una vez prorrateadas las gratificaciones extraordinarias en contra de la prohibición convencional, la consecuencia es que la empresa debe abonar dichas gratificaciones, aunque el convenio colectivo no haya establecido de forma expresa esa consecuencia

La sentencia del juzgado de lo social que fue recurrida observa que el convenio colectivo aplicable prohíbe expresamente el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, por lo que de conformidad con las STS 19 de septiembre de 2005, 7 de noviembre de 2005 y 8 de marzo de 2006, entiende que el importe de la retribución mensual ha de considerarse salario ordinario y al trabajador le corresponde percibir el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias.

El convenio colectivo aplicable en el supuesto examinado por la sentencia recurrida es el Convenio colectivo de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de Cataluña, cuyo artículo 38, sobre gratificaciones extraordinarias, dispone que "en ningún caso podrá fraccionarse el pago de las indicadas gratificaciones".

Tanto la empresa como el trabajador interpusieron recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social, siendo desestimados ambos recursos por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña de 16 de octubre de 2018 (rec. 4013/2018).

La sentencia del TSJ ratifica el criterio del juzgado de lo social en el sentido de que, si el convenio colectivo prohíbe el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, el prorrateo aplicado por la empresa se considerará salario ordinario y ese prorrateo no liberará a la empresa de tener que abonar las gratificaciones extraordinarias. La sentencia del TSJ cita la STS 25 de enero de 2012 (rcud 4329/2010).

La anterior sentencia del TSJ de Cataluña fue recurrida por la empresa en casación para la unificación de doctrina, a lo cual el Supremo da contestación informando que la STS 162/2021, 8 de febrero de 2021 (rcud 2044/2018), ha unificado ya doctrina en este sentido.

La citada sentencia concluye que "Aun cuando el convenio no contenga una explícita regla que precise las consecuencias del incumplimiento de la prohibición de prorrateo, lo que no cabe derivar de ello es que la instauración unilateral del mismo pueda vaciar de eficacia y contenido a la propia norma paccionada", de manera que "la interpretación de ésta pasa por colegir que, a tenor de la misma, lo que cada persona trabajadora percibe mes a mes no es, en ningún caso, retribución por pagas extras sólo porque tal sea la calificación que la empresa le otorgue".

En otros términos, la misma sentencia establece que "Si el marco normativo que rige la relación contractual entre las partes determina, no solo que las pagas extras se abonen en dos momentos específicos del año, sino que no pueden abonarse de forma prorrateada, cabe partir de la asunción de que la retribución percibida mensualmente por la parte trabajadora corresponde a conceptos salariales distintos de dichas pagas extraordinarias".

Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal Supremo falla desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida.

STS de 25 de enero de 2022 Rec. 1565/2020

Recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el recurso de suplicación

formulado contra sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Málaga.

La sentencia recurrida estima parcialmente el recurso frente a la sentencia de instancia que califica como procedente el despido disciplinario del actor, y revocándola parcialmente declara que no es de aplicación el Convenio Colectivo del Comercio de Málaga y su provincia.

En suplicación, la empresa THE PHONE HOUSE SPAIN SLU solicita que el convenio colectivo aplicable no es el Convenio Colectivo del Comercio de Málaga y su provincia, Sector III, sino el Convenio Colectivo de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid.

El Tribunal Superior de Justicia concluye que la actividad de venta de terminales es una actividad secundaria, por lo que las partes pueden someterse libremente al convenio colectivo de su elección, como plasmaron en los contratos sometiéndose al del Comercio de Madrid y su provincia. A lo anterior recurre la parte actora en casación unificadora y plantea como motivo de contradicción la determinación del convenio colectivo aplicable, ofreciendo como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, de 25 de octubre de 2012 (R. 1221/2012).

La sentencia recurrida parte de un extremo perfectamente acreditado, según el cual la actividad preponderante de la empresa es la de comercializar e intermediar como agente distribuidor entre los diferentes operadores de telecomunicaciones y los clientes finales de los mismos para la realización de ofertas y tramitaciones de altas entre dichos operadores y clientes, mientras que la venta de terminales es una actividad secundaria.

Concluye por tanto que, la actividad principal de la empresa no se subsume en ninguno de los convenios que se discuten, toda vez que, si bien la venta de terminales podría subsumirse en el convenio colectivo de comercio en general de Málaga y su provincia, en cuyo ámbito funcional incluye a las empresas dedicadas a la venta de material y máquinas de informática, este, no incluye a las empresas que comercializan e intermedian como agentes distribuidores entre los diferentes operadores de telecomunicaciones y los clientes finales de los mismos, actividad que tampoco está incluida en el ámbito funcional del convenio colectivo para el comercio vario de la Comunidad de Madrid.

Por esa razón, se pone en valor que las partes acordaran en el contrato la aplicación de este último convenio, entendiéndose que, en supuestos en los que no exista convenio colectivo de aplicación a la relación laboral, por no encajar plenamente en el ámbito de aplicación de ningún convenio, no existe norma que impida que las partes acuerden el convenio aplicable.

El Tribunal supremo estima que la doctrina correcta corresponde a la sentencia recurrida, toda vez que, como se ha manifestado, si no hay convenio de aplicación, nada impide que las partes acuerden libremente la aplicación de uno de esos convenios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, la sala cuarta del Tribunal Supremo falla desestimar el recurso de casación para la unificación de la doctrina.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2022. Según estos últimos datos publicados, los **convenios firmados** en 2022 son 80, cuyos efectos económicos pueden darse en este mismo ejercicio o en años anteriores o posteriores.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2022**, el número de convenios colectivos es 1.892, que afectan a 450.606 empresas y a 4.937.928 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en el año actual.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2022 fue el 2,36% (1,49% en 2021). Las cláusulas de garantía salarial cubren a casi un tercio de los trabajadores con convenio (29,1%).

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue ligeramente superior al de los de ámbito supraempresarial: 2,48%, frente a 2,35%. La presencia de cláusulas de garantía salarial es inferior en los convenios empresariales (17,5% del total de los trabajadores afectados por estos convenios), que en los supraempresariales (29,9% de los trabajadores).

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.746,5 horas, 17 horas mayor que la acordada en 2021. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.708 horas en los convenios de empresa (unas tres horas inferior a la del año anterior) y de 1.749,2 horas en los supraempresariales (18 horas superior a la jornada pactada en 2021).

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-marzo de 2022 fueron 187, en línea con las del mismo período del ejercicio anterior. Afectaron a 7.563 trabajadores, cifra significativamente mayor que la del mismo período de 2021.

La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,4%) y son acordadas en el período de consultas (el 88,2%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 54,6% 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).

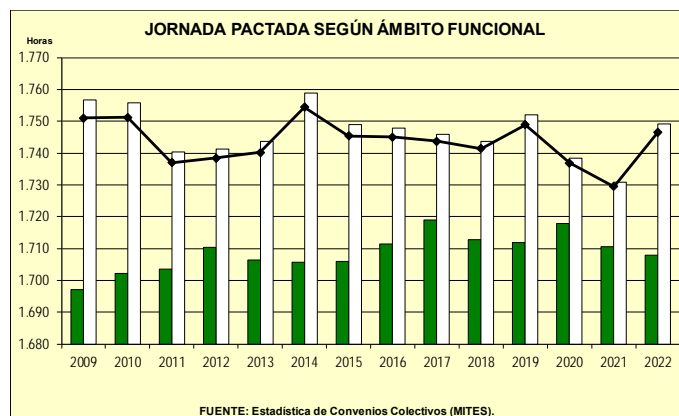
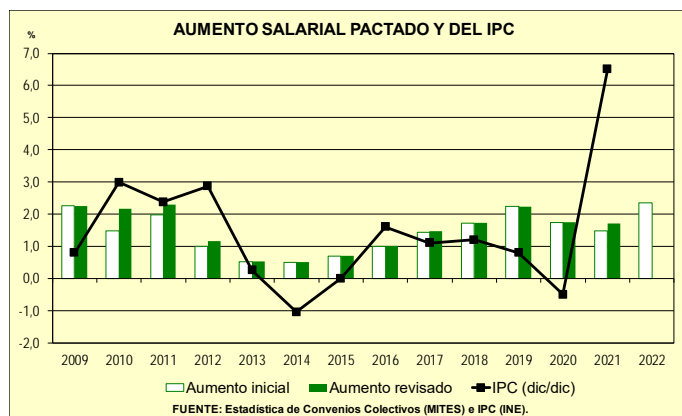
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-marzo de 2022		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	187	7.563
Cuantía salarial	102	3.828
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	28	579
Horario y distribución del tiempo de trabajo	9	972
Jornada de trabajo	9	277
Sistema de remuneración	6	1.008
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	6	81
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	3	30
Resto de casos	24	788

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos.

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	4.326	82	1.675	123	2.446
2021 P	3.367	74	1.334	108	1.851
2022 P	1.892	40	771	42	1.039
Trabajadores (miles)					
2019	11.397,6	494,7	2.661,5	811,9	7.429,5
2020 P	10.188,5	497,5	2.716,0	714,2	6.260,9
2021 P	8.746,0	440,6	2.363,7	647,9	5.293,9
2022 P	4.937,9	84,8	1.637,0	50,7	3.165,4

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



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES																
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)																
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 P	2021 P	2022 P		
Convenios (número)																
Total	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.326	3.367	1.892		
Empresa	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.342	2.559	1.458		
Ámbito superior a la empresa	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	984	808	434		
Convenios firmados en años anteriores	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.165	2.316	1.826		
Convenios firmados en el año	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	730	1.004	66		
Convenios firmados en años posteriores	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	334	431	47	0		
Empresas (miles)																
Total	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	1.109,9	937,2	450,6		
Ámbito superior a la empresa	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	1.106,6	934,6	449,1		
Trabajadores (miles)																
Total	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	11.397,6	10.188,5	8.746,0	4.937,9		
Empresa	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	693,7	561,7	324,9		
Ámbito superior a la empresa	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	9.494,7	8.184,3	4.613,0		
Convenios firmados en años anteriores	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	7.900,0	7.388,6	4.556,8	4.825,7		
Convenios firmados en el año	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	2.790,3	1.176,7	4.087,8	112,3		
Convenios firmados en años posteriores	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.414,7	818,5	707,4	1.623,2	101,4	0,0		
Agrario *	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	497,5	440,6	84,8		
Industria *	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	2.716,0	2.363,7	1.637,0		
Construcción *	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	714,2	647,9	50,7		
Servicios *	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	7.429,5	6.260,9	5.293,9	3.165,4		
Variación salarial pactada inicial (%)																
Total	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,7	1,5	2,4		
Empresa	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,2	2,5		
Ámbito superior a la empresa	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,5	2,4		
- Grupo de empresas	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,4	1,4	0,7	4,0		
- Sector local-comarcal	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-		
- Sector provincial	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	3,1		
- Sector autonómicos	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	1,9	1,9	2,5		
- Sector nacional	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,1	1,2	1,6		
Convenios firmados en años anteriores	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	2,4		
Convenios firmados en el año	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,0	1,4	2,4		
Convenios firmados en años posteriores	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,6	-		
Sin cláusula de garantía salarial	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,8	1,5	2,2		
Con cláusula de garantía salarial	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	2,0	1,4	2,8		
Agrario *	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	1,7	1,9	1,6		
Industria *	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,2	3,1		
Construcción *	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	3,2		
Servicios *	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	2,0		
Variación salarial revisada (%)																
Total	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,8	1,7	-		
Empresa	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,6	-		
Ámbito superior a la empresa	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,7	-		
- Grupo de empresas	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	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-		
- Sector provincial	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	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	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	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	-		
Convenios firmados en el año	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,0	1,6	-		
Convenios firmados en años posteriores	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,7	-		
Con cláusula de garantía salarial	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 *	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	1,7	2,0	-		
Industria *	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,6	1,5	-		
Construcción *	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	-		
Servicios *	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,8	1,7	-		
Cl. garantía salarial (% trabajadores)																
Total	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	16,4	15,7	29,1		
Empresa	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	19,0	15,8	17,5		
Ámbito superior a la empresa	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	16,2	15,6	29,9		
Jornada anual (horas)																
Total	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	1.736,9	1.729,5	1.746,5		
Empresa	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	1.717,9	1.710,5	1.708,0		
Ámbito superior a la empresa	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	1.738,3	1.730,8	1.749,2		
Ratio empresas por convenio																
Total convenios	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	256,6	278,3	238,2		
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.124,6	1.156,7	1.034,9		
Ratio trabajadores por convenio																
Total convenios	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	2.057,7	2.355,2	2.597,6	2.609,9		
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	207,6	219,5	222,8		
Convenios ámbito superior a la empresa	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.070,4	9.649,1	10.129,0	10.629,1		
Ratio trabajadores por empresa																
Total convenios	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,3	11,0		
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	207,6	219,5	222,8		
Convenios ámbito superior a la empresa	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,6	8,8	10,3		
B/ CONVENIOS FIRMADOS																
Convenios	1.907	1.725	921	1.244	80	C/ INAPLICACIONES					2017	2018	2019	2020	2021	2022 P
De nuevas unidades de negociación	499	431	194	269	14	Número	1.076	987	1.044	566	559	58				
Trabajadores (miles)	4.635,9	3.026,0	1.606,9	4.355,0	113,4	Con acuerdo en período cons	88,9	90,9	93,2	95,6	90,5	88,2				
De nuevas unidades de negociación	77,6	110,7	101,3	115,5	2,9	Empresas afectadas	949	857	793	486	477	168				
						Trabajadores	23.625	20.924	22.280	20.301	26.923	2.928				

(1) Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2022. 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, 2021 y 2022. P=Provisional. * Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín. FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<https://www.mites.gov.es/es/estadisticas/index.htm>) y elaboración propia.

	CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS
<u>ANDALUCÍA</u>	<p>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</p> <p>La Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias no tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus 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). A través de su Oficina de Información Sociolaboral, se ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a través de los códigos CNAEs.</p> <p>Dirección: C. Hernán Cortés, 9, 39003 Santander e-mail: ofinformsociolaboral@cantabria.es</p> <p>Por ello, la citada función consultiva es asumida la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>

<p><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@jcyL.es</p> <p>En la <u>sede electrónica</u> de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<p><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: Avda. Valhondo S/N Edificio III Milenio Modulo 6 1ª Planta, 06800 <u>Mérida (Badajoz)</u> Tfnos.: 924303532 / 924310417 e-mail: información@frflex.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 e-mail: info.cgql@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 li", 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>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>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

22/04/2022