

## 1. XXXV JORNADA DE LA CCNCC: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REFORMA LABORAL DE 2021

La CCNCC celebró su Jornada anual de estudio el pasado 9 de junio. Al igual que sucedió en las últimas ediciones, se optó por combinar la asistencia presencial y la retransmisión en *streaming*. Dicha retransmisión ha tenido un gran seguimiento, ya que hasta el momento se han contabilizado 580 visualizaciones.

La elección del tema de la Jornada no puede ser más de actualidad, ya que una de las principales materias afectadas por el acuerdo sobre la reforma laboral, plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, es la referida a la negociación colectiva. Cuatro son las materias de especial trascendencia sobre las que se centra la reforma: la concurrencia entre convenios colectivos en materia salarial; la determinación del convenio colectivo aplicable en caso de contratas 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. La Jornada abordó todas estas cuestiones, generándose un interesante debate a tenor de la visión de los interlocutores sociales sobre la reforma y como consecuencia de todas las cuestiones suscitadas en la mesa redonda académica.

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*. Asimismo, expresó su satisfacción y gratitud por contar en el acto de inauguración con la presencia del Secretario de Estado de Empleo y Economía Social. Igualmente, el presidente de la Comisión resaltó que en esta ocasión se había decidido adelantar la celebración de la Jornada anual de la Comisión unos meses a lo que suele ser habitual, porque a la vista de las modificaciones introducidas en materia de la negociación colectiva, se ha considerado imprescindible que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) participara no solamente en la difusión, sino también en el análisis cuando ya hay un recorrido doctrinal sobre la aplicación de esta reforma.

El Secretario de Estado resaltó el papel clave y decisivo que ha tenido la negociación colectiva en la reforma laboral que se ha abordado y que la idea ha sido recuperar los equilibrios en la negociación colectiva y establecer algunos límites, especialmente en lo que se refiere al convenio de empresa, que no solamente no aportaban ventajas al funcionamiento del mercado de trabajo, sino que hacían lo contrario, pervertían algunos de los elementos de su funcionamiento.

La primera mesa redonda se dedicó a la visión de los interlocutores sociales ante la reforma laboral de 2021 y estuvo moderada por D. Rafael Martínez de la Gándara, Subdirector General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo.

En primer lugar, intervino D. Javier Moreno Velázquez, Experto del Área de Mercado de Trabajo y Negociación Colectiva del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, quien destacó el hito fundamental que ha supuesto la reforma laboral en nuestro mercado de trabajo y que puede suponer un precedente para otros mercados de trabajo a nivel europeo. Es una reforma laboral que ha diseñado un nuevo marco de relaciones laborales en nuestro país, que pretende reducir la temporalidad (que estaba por encima de la media europea) y disminuir los altos niveles de desempleo, lo que parece que se está empezando a corregir. Seguidamente, resaltó las modificaciones que se han llevado a cabo en materia de contratación, flexibilidad interna y negociación colectiva, que constituyen un pilar fundamental de la reforma laboral y que han sido fruto del diálogo social. A continuación, hizo un repaso de los acuerdos alcanzados, algunos de ellos en tiempo récord; por ejemplo, el mecanismo de los ERTES, para paliar los efectos de la pandemia y que han permitido dar continuidad a los empleos y a las empresas. Continuó refiriéndose a otros acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social, como son el referido al trabajo a distancia, los acuerdos de dependencia, sobre pensiones públicas, solución autónoma de conflictos laborales o plataformas digitales de reparto. Por último, se refirió a la pretensión de permanencia de esta reforma laboral y a su contribución a aumentar la productividad de las empresas y hacer que éstas sean más competitivas y que contribuyan al crecimiento del empleo.

En segundo, lugar intervino Dña. Mari Cruz Vicente Peralta, Secretaria de Acción Sindical y Empleo de la Confederación Sindical de CCOO, quien inició su participación señalando que el acuerdo de todas las partes, plasmado en la reforma laboral de 2021, no ha sido lo común en los últimos años; si bien es cierto que ha habido acuerdos tripartitos en materia de relaciones laborales, ninguno de ellos ha tenido la importancia y trascendencia de esta reforma, ni ha implicado cambios tan significativos en nuestras relaciones laborales. Además, el acuerdo de la reforma del 2021 nos sitúa en un paradigma radicalmente distinto respecto de las reformas precedentes, porque no afronta los problemas de nuestro mercado de trabajo recortando derechos o aumentando la flexibilidad de las empresas, sino que conjuga que la flexibilidad laboral y la estabilidad en el empleo dejan de ser consideradas como opciones incompatibles. Este acuerdo es el colofón a la trayectoria de una serie de acuerdos, que ha mencionado el anterior ponente, a los que hay que añadir dos normas de gran trascendencia social, económica y política, como son los planes de igualdad en las empresas y el

registro de salarios, como medidas necesarias para corregir la desigualdad entre hombres y mujeres, para luchar contra la brecha salarial en las empresas. A pesar de que estas normas no fueron respaldadas por las organizaciones empresariales, los interlocutores sociales han sido capaces posteriormente de ponerse de acuerdo en la negociación de las herramientas para llevar a cabo la implementación de estas medidas en las empresas, lo que es un paso muy importante.

Dña. Teresa Díaz de Terán López, Directora de Departamento Sociolaboral de CEPYME, comenzó su intervención destacando el importante papel que ha jugado el diálogo social en el marco constitucional de relaciones laborales. El diálogo social en España ha sido continuo, con más o menos intensidad según el momento histórico que nos ha tocado vivir. El contexto que ha rodeado la pandemia ha supuesto una clave fundamental en el diálogo social, ya que ha sido un instrumento que nos ha permitido salvar a empresas y lograr la protección de trabajadores. Seguidamente, se refirió a que en los años 2020 y 2021 han estado negociando los denominados Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), que han diseñado el funcionamiento de los ERTES, que han permitido, en una situación de crisis sanitaria y paralización del país, subsistir a muchas empresas y mantener puestos de trabajo durante este período. Posteriormente, se ha llegado a un acuerdo con la reforma laboral, lo que es muy importante, porque implica cesiones por parte de todos. El proceso ha sido largo y complejo, a lo que hay que añadir las exigencias de Europa y los compromisos que tenía el Gobierno con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No obstante, el acuerdo ha sido equilibrado, da estabilidad, seguridad y confianza.

En último lugar intervino, D. Mariano Hoya Callosa, Vicesecretario General de Política Sindical de UGT, quien destacó que la historia nos ha demostrado que las reformas laborales de 2010 y 2012 no cumplieron sus objetivos, ya que ni acabaron con la temporalidad, ni con la precariedad, ni con el paro. Señaló que, por el contrario, la reforma laboral de 2021 es histórica, porque tiene componentes que no se han dado nunca. Así, no hay recortes, no se pierden derechos sino que se recuperan. Además, es histórica porque primera vez se ha pactado una reforma entre las organizaciones empresariales, asociaciones sindicales y el Gobierno. En un pacto, como se ha dicho, es imposible alcanzarlo sin cesiones por todas las partes. Pero esta reforma es sobre todo histórica porque cumple con todos los objetivos que desde su organización se marcaron: recuperar el equilibrio en la negociación colectiva (que había sido desmontado con la reforma de 2012); intentar acabar con la precariedad que se sustenta en dos pilares (contratación temporal cortísima y salarios bajísimos) y que hubiera algún instrumento que se utilizara en situaciones de crisis cíclicas o sectoriales para evitar la pérdida de puestos de trabajo. Considera que estos tres objetivos se han conseguido con la reforma laboral de 2021.

La segunda mesa redonda estuvo dedicada a analizar la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva de la negociación colectiva y fue moderada por el presidente de la Comisión D. Jesús Cruz Villalón.

En primer lugar, intervino Dña. Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, quien dedicó su intervención a analizar la concurrencia entre convenios, en particular, el convenio aplicable a las contrataciones de obras y servicios. La ponente inició su intervención refiriéndose a las razones que justifican el cambio operado en la reforma laboral de 2021 respecto a la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Señala que la huida del convenio sectorial a través del convenio de empresa ha servido para degradar las condiciones de trabajo y devaluar los salarios, si bien es cierto que desde un punto de vista estadístico el impacto de esto ha sido escaso. Además, dio lugar a lo que el profesor Mercader ha llamado unidades de negociación oportunistas y representaciones sospechosas; es decir, al amparo de esta regla se ha podido propiciar la negociación de convenios de empresas falsos. Posteriormente, se refirió a la pervivencia de la regla general sobre no afectación del convenio durante su vigencia, "prior in tempore", señalando que no significa la prohibición de negociar en otros ámbitos, ni la nulidad del convenio afectante, sino que es una regla aplicativa; no obstante, no alcanza al período de ultraactividad, a tenor de la jurisprudencia que ha prevalecido.

Volviendo a la prioridad aplicativa del convenio de empresa, se mantiene en los términos anteriores (ya estaba fuera lo relativo a la estructura salarial y la jornada), si bien con la reforma ahora ha quedado también fuera la fijación de la cuantía salarial. Se mantiene la prioridad aplicativa de los convenios de grupo y red de empresas y la indisponibilidad de las reglas sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa para los acuerdos interprofesionales del artículo 83.2 del ET.

En relación con las reglas de complementariedad y suplementariedad entre convenios de distinto ámbito, considera posible seguir aplicando el convenio de empresa o incluso el de centro, en los aspectos no regulados por el de sector, o en los aspectos que lo mejore; igualmente, será de aplicación el convenio de empresa si es anterior en el tiempo al sectorial (artículo 84.1 del ET).

A continuación, se refirió al convenio aplicable al trabajo en contrataciones, destacando que el objetivo de la reforma laboral en este ámbito es introducir una muy demandada medida profiláctica y de justicia frente a la "huida" del convenio del sector de pertenencia de la empresa principal, propiciada por lo que ella denomina externalizaciones salvajes, que han producido una devaluación salarial con impacto negativo de género. Además, se pretende fomentar la competencia leal entre empresas y mejorar la calidad del trabajo en las contrataciones. El artículo 42.6 del ET contiene una regla general (aplicación del convenio del sector de la actividad desarrollada en la contratación), con dos requisitos: que no exista otro convenio sectorial aplicable y que la empresa contratista no tenga convenio propio. En relación con el precepto citado, la ponente plantea una serie de dudas interpretativas. La primera, ¿qué se entiende por actividad desarrollada en la contratación? La solución restrictiva de la STS de 11 de noviembre de 2021 (se aplica el convenio de limpieza y no el de hostelería en una contratación que presta un servicio de limpieza a una empresa principal cuya actividad se desenvuelve en el ámbito de la hostelería), no es la única posible, pues hay sentencias que optan por otras soluciones. Además, dicha interpretación restrictiva defrauda los

objetivos de la reforma, como es combatir la precariedad laboral, pero además no es congruente con el presupuesto aplicativo del artículo 42 del ET, como es que se aplica a contrata referidas “a la propia actividad”. Respecto de esta cuestión, plantea una segunda duda: ¿desborda el 42.6 del ET ese presupuesto aplicativo y se aplica a toda subcontratación, no sólo a la de la propia actividad? ¿se podría entender aplicable el convenio sectorial de la empresa principal?, la ponente entiende que la respuesta es afirmativa. La tercera duda se refiere a las salvedades. Así, respecto de la salvedad relativa a la inexistencia de otro convenio aplicable, entiende que podría tratarse de un convenio de otro sector *prior in tempore*, un acuerdo de estructura o que el convenio de la principal contenga cláusulas de salvaguarda. En relación con la segunda salvedad, que hubiese un válido convenio de empresa de la contratista o subcontratista anterior en el tiempo, nos plantearía otra duda, como es la relativa a qué convenio sectorial, lo que llevaría a aplicar la primera salvedad.

A continuación, intervino Dña. Amparo Merino Segovia, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, quien dedicó su intervención a analizar la ultraactividad de los convenios colectivos y la solución autónoma ante bloqueos negociales. En primer lugar, señaló que la reforma laboral de 2021 ha modificado el régimen de ultraactividad del convenio colectivo; concretamente, el Real Decreto-ley 32/2021 ofrece una nueva redacción del artículo 86 del ET, modificando su apartado 3º y reordenando su contenido, que distribuye ahora en dos apartados, el apartado 3 y 4. Podemos hablar de dos modificaciones relevantes: la incorporación de la mediación obligatoria cuando no exista entre las partes negociadoras un acuerdo de renovación del convenio y, en segundo lugar, la restitución, salvo pacto en contrario, de la vigencia ultraactiva indefinida del convenio, que fue suprimida y acotada temporalmente, por la reforma de 2012. Considera que, con la nueva redacción del artículo 86, lo que se pretende es dotar de una mayor estabilidad en el tiempo a los convenios colectivos, evitando que se produzcan vacíos de regulación cuando finaliza la vigencia pactada, evitando también algunas tensiones en los procesos de sucesión de convenios. Además, desde su punto de vista, con la nueva redacción se pone fin a una técnica alegada que ha planteado muchas problemáticas y que ha dado paso a distintas líneas interpretativas; también provocó alguna alteración en la correlación de fuerzas en las mesas de negociación, que cree que pudieron contribuir a la moderación y reducción salarial, afectando de manera especial a las personas trabajadoras de nueva contratación. Volviendo a la mediación, existe en la reforma laboral de 2021 un desplazamiento del protagonismo del arbitraje hacia la mediación, que tiene una mayor tradición y que parece que ha tenido mejores resultados en la práctica. Así, el artículo 86.4 del ET establece que, a partir de la denuncia y transcurrido un año sin que se haya logrado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Se plantea el problema sobre qué debe entenderse por “deberán someterse”; en su opinión no cabe actuación de oficio, sino que considera que debe interpretarse que, si una de las partes solicita la mediación, la otra parte no puede negarse. Ahora bien, plantea qué ocurriría si la otra parte no

comparece o mantiene una postura contraria a la buena fe. En estos casos hay sectores que consideran que se trata de incumplimientos que pueden ser lesivos del derecho a la negociación colectiva e incluso del derecho de libertad sindical y que podrían generar responsabilidades indemnizatorias.

Aunque la reforma laboral de 2021 opta por la mediación, tampoco se olvida del arbitraje. Así, el arbitraje sólo podrá iniciarse cuando exista un acuerdo de las partes en tal sentido, acuerdo expreso que podrá ser previo o coetáneo al convenio, desapareciendo pues la posibilidad de que los acuerdos interprofesionales puedan fijar su carácter obligatorio.

En caso de que no se acuerde un nuevo convenio, se logre un acuerdo en mediación o se someta el bloqueo a un arbitraje, de conformidad al artículo 86 del ET, el convenio denunciado mantiene su vigencia ultraactiva hasta que se logre un nuevo convenio, salvo pacto en contrario. Por tanto, el pacto en contrario es la única posibilidad de que agote la vigencia el convenio denunciado, pacto en contrario que puede tener distintas manifestaciones.

Por otra parte, la disposición transitoria séptima del Real Decreto-ley 32/2021 regula el régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a fecha de 31 de diciembre de 2021, estableciendo que mantendrán su vigencia en los términos previstos en el artículo 86.3 del ET, que expresamente declara que, durante las negociaciones para la renovación, el convenio colectivo denunciado, en defecto de pacto, mantendrá su vigencia. La disposición transitoria referida no menciona el artículo 86.4 del ET, lo que ha abierto diferentes líneas interpretativas. En su opinión, aunque no es unánimemente compartida, en estos casos el convenio mantiene su vigencia ultraactiva durante el proceso de negociación, pero si finaliza el proceso y no se logra acuerdo, ese convenio perderá vigencia.

En tercer lugar, intervino D. Federico Durán López, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, quien dedica su intervención a analizar los nuevos contenidos y remisiones a la negociación colectiva. Para ello, inicia su exposición señalando que la reforma laboral no realiza grandes cambios en el modelo de negociación colectiva, a pesar de que era una ocasión para modernizar nuestro sistema de negociación colectiva, ya que, en su opinión, si hay una institución en nuestro sistema de relaciones laborales necesitada de revisión o adaptación, ésta es la negociación colectiva, por seguir anclada en modelos antiguos de una sociedad muy diferente a la actual. Por otra parte, considera que la negociación colectiva debería desempeñar un papel mucho más activo y que debería producirse un repliegue en la intervención normativa legal, dado que el sistema productivo cada vez acepta menos soluciones homogéneas y uniformes, siendo preciso que las soluciones estén diversificadas y esta diversificación sólo la puede realizar la negociación colectiva. Sin embargo, la reforma abre nuevos espacios a la negociación colectiva, que considera que ésta debería aprovechar, ya que ha habido un cierto retroceso respecto del desarrollo reglamentario y prueba de ello es que, por ahora, no ha habido un desarrollo reglamentario de las nuevas modalidades de contratación temporal, como en

la anterior reforma, por lo que se confía en la negociación colectiva, lo que es positivo.

Pasando a los nuevos espacios de la negociación colectiva, y los problemas interpretativos que plantean, se refiere en primer lugar a la duración máxima del contrato temporal por circunstancias de producción, justificado por el incremento ocasional e imprevisible o de las oscilaciones de la actividad de la empresa; duración máxima que se fija en 6 meses, pero que se puede ampliar a 12 por convenio sectorial. Esto plantea algunas cuestiones, como por ejemplo ¿por qué no poder pactar esa ampliación por convenio de empresa, en ausencia del sectorial?

En segundo lugar, respecto del período máximo de contratación temporal en el procedimiento de cobertura de las vacantes, 3 meses salvo convenio colectivo de cualquier ámbito en este caso, sólo cabe la disminución del plazo, pero no el aumento, por lo que es una ventana que se abre a la negociación colectiva pero limitada.

En tercer término, respecto de los planes de reducción de la temporalidad que pueden establecer los convenios colectivos, en su opinión pretenden incentivar un cambio en la cultura empresarial; no obstante, considera que podría haberse incentivado con un apoyo público.

En relación con la regulación de los contratos fijos discontinuos, los convenios sectoriales podrán regular el plazo máximo de inactividad, que en defecto de regulación es de 3 meses. Aquí volvemos a encontrarnos con el mismo problema interpretativo: las empresas que tienen convenio propio ¿no podrán utilizar la ampliación del plazo? En ausencia de convenio sectorial, ¿la empresa no puede ampliar el plazo? Es importante resaltar que, en este caso, la regulación legal de los 3 meses es en defecto de pacto, pero el pacto no se limita, por lo que cabe perfectamente un convenio que amplíe el plazo de 3 meses. Aquí se plantearían dos posibles interpretaciones. En primer lugar, necesariamente debe haber un plazo máximo que lo puede fijar el convenio y que si no lo fija es de 3 meses. La otra interpretación sería que el régimen de inactividad lo fija el convenio que puede establecer un plazo máximo o no, sólo en el silencio del convenio o su negativa a fijar un plazo, operaría el plazo máximo de 3 meses.

Otra materia que plantea dudas interpretativas es el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, por existir una norma de difícil interpretación en la reforma que establece que los convenios sectoriales podrán prever la celebración de este tipo de contratos. El ponente discrepa de la interpretación que se ha mantenido de esta cuestión, en el sentido de que estos contratos sólo pueden celebrarse si hay una cobertura de un convenio sectorial que lo permita, por considerar que la libertad contractual permite que se celebren contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

Con respecto al llamamiento, los convenios sectoriales podrán establecer la duración mínima del llamamiento y fijar una cuantía por fin de llamamiento. Esto plantea también dudas interpretativas, así como la fórmula que se ha escogido para la indemnización, por no ser muy clara, al establecer que la indemnización procede si coincide el fin de la actividad con el fin del llamamiento, sin que se produzca sin solución de continuidad.

## **2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE ABRIL A 30 DE JUNIO DE 2022**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el 1 de abril de 2022 al 30 de junio de 2022, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

### **99000435011982 XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas (BOE 4 de abril de 2022), Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.**

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

1. El presente convenio afectará a todas aquellas empresas cuya actividad principal sea la enseñanza especializada de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio español (*on line* o presencial, teórica o práctica), incluyendo a las escuelas particulares de conductores, a los centros de reeducación y sensibilización vial, u otras formaciones análogas.

2. Afectará de forma transversal al conjunto de actividades, teóricas y/o prácticas incluidas en el punto 1 del presente ámbito funcional, todo ello de conformidad con la estructura de Negociación Colectiva que se establece en este artículo.

3. Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación de este convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán por lo previsto en el mismo, como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional.

En consecuencia, y, al objeto de establecer en su ámbito una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes firmantes, acuerdan – con respeto a lo previsto en el artículo 84 del TRLET – que la estructura de la negociación colectiva en el sector definido en el punto 1.º de este artículo quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal sin que puedan abrirse negociaciones en ámbitos territoriales inferiores ni prevalecer condiciones colectivas de ámbito territorial inferior salvo las ya existentes con relación a las cuales el presente convenio colectivo sectorial estatal actuará de derecho supletorio.

### **99001925011986 XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE 12 de abril de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Educación Infantil (integrada).
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obligatoria.
- d) Bachillerato.
- e) Formación Profesional del sistema educativo.

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

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

**99010955011997 Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 5 de mayo de 2022) Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.**

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de:

- Peluquerías.
- Institutos de belleza y gabinetes de estética.
- Salones de manicura, pedicura y depilación.
- Establecimientos de baños, saunas y gimnasios.

Asimismo, queda comprendido en este convenio el personal que preste funciones características de estas actividades en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otros convenios colectivos que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen.

**99007605011992 Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE del 6 de mayo de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.**

Artículo 5. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas que desarrollen las actividades de desinfección, desinsectación y desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

**99012545011993 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE del 18 de mayo de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 2. Naturaleza jurídica.

El presente acuerdo (el «Acuerdo») es un convenio colectivo sectorial estatal de eficacia general, y se configura como convenio franja para los trabajadores y las empresas incluidos en su ámbito personal y funcional.

Asimismo, tiene naturaleza de convenio colectivo sectorial a los efectos del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Artículo 8. Ámbito personal.

El Acuerdo se aplicará a las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías (las «Empresas Estibadoras») y a los Centros Portuarios de Empleo (los «CPE»).

Como consecuencia de la naturaleza franja, el Acuerdo se aplica a las personas trabajadoras de la estiba portuaria que

presten servicios para las Empresas Estibadoras y los CPE en las actividades del ámbito funcional y en las eventualmente encomendadas por sus empleadores conforme a lo previsto en los artículos 4.1 del Real Decreto-ley 8/2017 y artículos 18.1 y 19.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, conforme a la redacción dada, respectivamente, por la Ley 4/2022 y por el Real Decreto-ley 9/2019.

Artículo 9. Ámbito funcional.

El Acuerdo se aplica en las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definido en el artículo 130 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre que se relacionan en el Anexo I.

**99012705071997 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE del 30 de mayo de 2022)**

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente AMAP será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores, cuya actividad principal sea la extracción y/o elaboración de pizarra en todo el ámbito del territorio español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente AMAP entrará en vigor a los diez días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración de cinco años, prorrogándose automáticamente, en todo su articulado, de año en año, salvo denuncia expresa del mismo en la forma estipulada en el artículo siguiente.

**99100025082011 VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (BOE del 30 de mayo de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo Sectorial sobre materias concretas será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo cuya actividad principal sea alguna de las siguientes: la fabricación de cemento o clínker, molienda, almacenamiento, envasado, ensacado, así como distribución y venta de los mismos, y versa sobre las siguientes materias:

- Título 2. Condiciones generales de ingreso.
- Título 3. Seguridad y salud laboral.
- Título 4. Formación Profesional.
- Título 5. Medidas en materia de jubilación.
- Título 6. Políticas de Igualdad
- Título 7. Salario mínimo sectorial.
- Título 8. Clasificación profesional.
- Título 9. Movilidad funcional y geográfica.
- Título 10. Promoción de los trabajadores.
- Título 11. Estructura salarial.
- Título 12. Tiempo de trabajo.
- Título 13. Código de conducta.

**99002255011981 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 2 de junio de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

El convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas y de las personas que en ellas prestan sus servicios cuya actividad mercantil principal sea la producción de frío industrial o el diseño, organización, gestión y control de los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro, aprovisionamiento, almacenaje y distribución de productos perecederos que requieran temperatura refrigerada o frigorífica.

Expresamente están incluidas en esta actividad mercantil las empresas logísticas que se dediquen a la recepción, manipulación (entendiendo por tal, entre otras, las entradas, salidas, preparación de pedidos, etiquetajes y *crossdocking*), almacenaje, embalaje y/o transporte de productos de la industria alimenticia que requieran temperatura controlada, tanto de frío positivo como negativo, y que se lleve a cabo mediante el uso de equipos e infraestructuras de frío. Se consideran equipos o infraestructuras de frío, entre otros, camiones frigoríficos, muelles de carga y descarga refrigerados, almacenes refrigerados, cámaras frigoríficas o de congelación y equipos de protección individual contra el frío.

También se considera que integran esta actividad mercantil las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo.

Quedan exceptuados de este ámbito los despachos de venta de hielo que no pertenezcan a empresas fabriles y que se dediquen exclusivamente al comercio del hielo.

**99003175011981 Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE del 17 de junio de 2022) Vigencia hasta 31 de diciembre de 2024.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

Comprende este Convenio a todas las empresas y centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- b) Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- c) Leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas.
- d) Laboratorios interprofesionales lecheros.
- e) Elaboración de postres lácteos frescos.

Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

**99002045011981 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales 2021-2024 (BOE del 24 de junio de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.**

Artículo 2. Funcional.

El presente Convenio Colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas pertenecientes a las actividades

siguientes:

- a) Extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y de la cerámica.
- b) Vidrio.
- c) Cerámica.
- d) Comercio Exclusivista de los mismos materiales.

Las industrias y actividades que están afectadas por este Convenio son las relacionadas detalladamente en el anexo II de este Convenio.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio y ámbito relacionados

**99001385011981XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE del 28 de junio de 2022). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras de contratas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de desinfección, desinsectación y desratización; de limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos, adentamientos y demás dependencias); de removido de mercancías (carga y descarga) y el de despachos centrales, de igual modo quedarán incluidos los servicios adicionales, complementarios y auxiliares ferroviarios siguientes: Servicios de maniobras en carros transbordadores, locotractores y pórticos grúas, aprovisionamiento de combustible a las locomotoras diésel y tractores de maniobras, conducción de vehículos ferroviarios en tramos restringidos para efectuar las maniobras, conservación, limpieza y engrase de agujas, cambio de lunas de vehículos ferroviarios, así como la lija y pintura en material ferroviario, servicios de maniobra, engancho y pruebas de frenado. Así mismo quedan incluidos en el ámbito de aplicación los agentes de acompañamiento en ruta de trenes, y el personal de mantenimiento y maniobrabilidad de los cambiadores de ancho en las líneas de alta velocidad.

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del sector ferroviario y el cambio de denominación de la entidad pública empresarial RENFE por Administrador de Infraestructuras Ferroviarias e igualmente la creación de la entidad pública empresarial RENFE-Operadora, se entiende por contrata de servicios ferroviarios o servicios ferroviarios adicionales, auxiliares y complementarios el vínculo que surge de la concesión de servicios entre las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y RENFE-Operadora, así como cualquier otra entidad o empresa ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para, mediante contrato firme y por un tiempo determinado, ejecutar el concesionario unos servicios o actividades, que las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas.

### 3. SENTENCIAS

#### **STS 272/2022 de 29 de marzo de 2022, recurso 162/2019**

Recursos de casación interpuestos por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), la Unión Sindical Obrera (USO), contra la sentencia nº 71/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 24 de mayo de 2019 y los autos de aclaración de 30 de mayo y 6 de junio de 2019, en autos nº 57/2019.

La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) interpusieron demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el que suplicaban que se declarase la obligación de la empresa de abonar a los trabajadores afectados por el mismo, durante 2019, un salario mínimo de 900 Euros al mes por 14 pagas, o lo que es lo mismo, un salario mínimo anual de 12.600 Euros, adicionando a dicho importe tanto los complementos salariales que los trabajadores vinieran percibiendo ( artículo 2 del Real Decreto 1462/2018)) en aplicación del artículo 35 del convenio colectivo de la empresa como el concepto denominado "prima de producción".

Mediante sentencia 71/2019 de 24 marzo (proc. 57/2019) la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda. Explica que las reglas de compensación y absorción del RD sobre SMI no pueden desbordar el mandato legal, donde queda perfectamente claro que, la compensación y absorción está referida, en su conjunto y cómputo anual, con el propio SMI, es decir, con 12.600 euros anuales ese año. También expone que el convenio no impide la compensación y absorción de los complementos salariales, así como de la prima de producción.

El problema que se plantea es eminentemente jurídico sobre interpretación del RD 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el SMI para 2019 y su aplicación. Los sindicatos recurrentes sostienen que la sentencia de la Audiencia Nacional vulnera el artículo 35 del convenio colectivo aplicable, puesto en conexión con las previsiones del ET y del citado RD acerca de la absorción y compensación del SMI. Invocan también el artículo 1282 CC para advertir que siendo claros sus términos, el convenio no puede interpretarse como hace la sentencia recurrida. Destacan asimismo que no se ha probado que la prohibición de absorber estuviera circunscrita a los incrementos salariales del propio convenio. Traen a colación la doctrina de esta Sala Cuarta sobre interpretación de los convenios colectivos e insisten en que la redacción del convenio debería haber sido distinta si significase lo que dice la sentencia recurrida.

La Sala concluye que para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique

de forma expresa. Lo contrario supondría desconocer la regla del artículo 27.1.IV ET, pero también disolver el propio concepto de SMI, puesto que acabaría siendo distinto para cada colectivo sujeto a una regulación convencional, o incluso para cada persona (a la vista de sus complementos de tal índole).

La Sala comparte la solución de la sentencia recurrida y los argumentos que la sustentan. Entiende que, de conformidad con lo informado extensamente por el Ministerio Fiscal, la resolución impugnada no ha infringido ninguna de las disposiciones denunciadas por los recurrentes; antes, al contrario, las ha interpretado y aplicado correctamente, a la luz de la literalidad y finalidad de la disposición clave en la resolución del presente conflicto que no es otra que el RD 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el SMI para 2019.

En base a ello, la Sala falla desestimar los recursos y declarar firme la sentencia nº71/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 24 de mayo de 2019 y los autos de aclaración de 30 de mayo y 6 de junio de 2019, en autos nº 57/2019.

#### **STS 274/2022, de 29 de marzo, recurso 43/2020**

Recurso de casación ordinario interpuesto por la UGT Granada y la Asociación General de Transportes de Granada (AGT), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de fecha 22 de octubre de 2019, recaída en su procedimiento de impugnación de convenio colectivo, autos núm. 15/2019, promovido a instancia de la Asociación General de Transportes de Granada, contra Asociación Provincial de Empresarios de Transportes Discrecional de Mercancías y Agencias de Transporte de Carga Completa de Granada (APETAGRAN), Asociación Granadina de Agencias de Transporte (AGAT), CCOO, UGT, por la que se declara la nulidad del convenio colectivo impugnado, con la eficacia erga omnes que tendría como Estatutario el cual vinculará, tan solo, a sus firmantes o signatarios del mismo.

El recurso de UGT denuncia infracción del artículo 87 ET que regula la legitimación para negociar convenios colectivos. Afirma que, aunque es cierto que las empresariales codemandadas no cumplían el requisito de representar al 10 por ciento de los trabajadores, si representaban al 15 por ciento de las empresas. Añaden que su legitimación estaría acreditada por cuanto que la parte social les reconoció representatividad para negociar y firmar el convenio, por ser las que siempre habían negociado el convenio desde 1977, ya que la demandante sólo lo impugnó en el anterior. Por último, esgrimen que existe una presunción de legitimidad por parte de los firmantes que no ha sido destruida por prueba aportada por la actora.

Señala la Sala que es constante la doctrina jurisprudencial y científica que en la legitimación en el ámbito de la negociación colectiva, distingue tres sucesivos niveles: el primero va referido a la legitimación inicial, que se entronca con la representatividad, en los términos previstos en los arts. 37.1 CE , 82 y 87 ET y 6 LOLS , de manera que cuantos acrediten la cualidad de representantes de los

empresarios o de los trabajadores tienen -en principio- legitimación para negociar, siquiera ello no sea suficiente para suscribir el pacto, dado que nuestro sistema se asienta sobre el principio de corrección que supone limitar el número máximo de personas físicas que realmente pueden negociar [ art. 88.3 ET: 15 para los convenios de ámbito superior a la empresa y 12 en los demás]; el segundo, la legitimación plena, que se determina en cada caso concreto por la representatividad acreditada, pero proyectada ya sobre los ámbitos del convenio y la composición de la mesa negociadora, de tal modo que sólo los legitimados inicialmente pueden ocupar algún puesto en la mesa de negociaciones en proporción a la representatividad real; y, el tercero, la legitimación negociadora, que es una cualidad de los sujetos que entra en juego a la hora de adoptar acuerdos, de tal suerte que solamente alcanzarán eficacia aquellos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones. (SSTS de 4 de octubre de 2001 -rec. 4477/00-; de 19 de noviembre de 2001 -rec. 4826/00-; y de 5 de noviembre de 2002 -rec. 11/02 -; entre otras).

La proyección de lo expuesto al supuesto que analizamos comporta necesariamente avalar la corrección de la sentencia combatida. En efecto, por lo que se refiere a la legitimación inicial, resulta evidente que la asociación demandante cumplía con las exigencias derivadas del artículo 87.3 y estaba perfectamente legitimada para participar en la negociación del convenio; por lo que el hecho de que no fuera llamada y se le impidiese la participación en la referida negociación determina ya de, por si, un defecto en la composición de la comisión negociadora que conduce, directamente, a la declaración de ilegalidad del convenio.

Además, el artículo 88.2 ET previene que la comisión negociadora estará válidamente constituida cuando las asociaciones empresariales que la compongan representen a "empresarios que ocupen la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio", requisito que no cumplían, ni de lejos, las dos asociaciones firmantes del Convenio; lo que constituye otra razón adicional para reforzar la tesis de la ilegalidad del convenio por incumplimiento de la norma legal en la composición de la comisión negociadora. Por lo que la declaración judicial de inexistente eficacia estatutaria y limitación de su ámbito obligacional a los firmantes del pacto, es del todo ajustada a Derecho y no conculca ninguno de los preceptos cuya infracción se denuncia en el recurso formulado, porque en el Acuerdo impugnado no se ha respetado el principio de correspondencia entre representatividad empresarial y ámbito de negociación, que es consustancial al convenio estatutario de eficacia general.

Por todo lo expuesto, la Sala desestima los recursos de casación interpuestos por UGT Granada y por la Asociación General de Transportes de Granada – AGT y confirma y declara la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de fecha 22 de octubre de 2019, recaída en su procedimiento de Impugnación de Convenio Colectivo, autos núm. 15/2019.

### **STS 359/2022 de 20 de abril de 2022, recurso 264/2021**

Recurso de casación interpuesto por la Confederación Sindical ELA, contra la sentencia nº 1132/2021 dictada por la

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 6 de julio de 2021, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Comercial Aibak TRS, S.L. y el Sindicato LAB (que se adhirió posteriormente a la demanda), sobre conflicto colectivo.

La empresa Aibak TRS que se dedica a servicios de catering y restauración, tramitó un ERTE por fuerza mayor derivado de la crisis sanitaria y el estado de alarma. Mediante su demanda de conflicto colectivo, fechada el 1 de junio de 2021, la Confederación Sindical ELA solicita que se declare el derecho de las personas afectadas por el ERTE de Fuerza Mayor a que les sea complementada la cuantía percibida por prestaciones de desempleo derivadas de dicho ERTE, hasta el 100% de su salario, en atención a lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Gipuzkoa para 2008-2010 - BOG de 5 de febrero de 2009- (vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010) el cual perdió definitivamente su vigencia el 7 de julio de 2013.

Mediante su sentencia 1132/2021 de 6 de julio la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco desestima la demanda de ELA (proc. 46/2021), concluyendo que resulta de aplicación en la materia litigiosa, el Convenio superior, esto es, el Convenio Colectivo Estatal del Sector Laboral de Restauración Colectiva, ya que, en ninguno de los tres Convenios sucesivos a los que se refiere la sentencia, vigentes desde el 1 de enero de 2015, contempla el complemento pretendido, por lo que no existe derecho a su percibo.

Mediante escrito de 30 de julio de 2021, la representación del Sindicato ELA formaliza recurso de casación estructurado en dos motivos: En el primero, interesa la reformulación de los hechos probados, con la finalidad de que conste que el convenio Guipuzcoano seguía aplicándose en la empresa. En el segundo, denuncia la infracción del citado convenio provincial en relación con los arts. 3.1 y 3.3 ET; asimismo considera que la sentencia recurrida infringe el art. 86.4 ET, infracción por inaplicación del art. 7 Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva.

Respecto al primer motivo de casación, el supremo informa que no puede prosperar puesto que los documentos en que se basa la modificación fueron ya valorados por la Sala, y de ellos no se desprende lo que la parte recurrente pretende, sin que resulten decisivos para la modificación del fallo.

Respecto al segundo motivo del recurso, la doctrina sobre contractualización de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo fenecido tiene un claro presupuesto: que no exista convenio colectivo aplicable regulando los contenidos prototípicos de la negociación colectiva (tiempo de trabajo, retribuciones).

Las STS 855 y 857/2021 de 7 septiembre (rcud. 1103/2018 y 1876/2018), con cita de otras muchas, exponen que cuando el convenio colectivo de ámbito superior pasa a aplicarse ya no cabe hablar de contractualización: "El convenio de ámbito superior sustituye al de empresa, regulando las relaciones laborales de los trabajadores y excluyendo la contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado".

El tribunal añade que lo contrario quebraría con la regulación del sistema de fuentes de la relación laboral que nuestro



ordenamiento viene consagrando y atentaría contra la propia autonomía colectiva, al cabo, origen de las propias condiciones contractualizadas. Al entenderlo así la sentencia recurrida no aprecian en ella las infracciones denunciadas.

Por tanto, el fallo desestima el recurso de casación interpuesto por la Confederación Sindical ELA y confirma y declara la firmeza de la sentencia nº 1132/2021 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 6 de julio de 2021, en autos nº 46/2021, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Comercial Aibak TRS, S.L. y el Sindicato LAB (que se adhirió posteriormente a la demanda), sobre conflicto colectivo.

### **STS 383/2022, de 28 de marzo, recurso 359/2020**

Recurso contencioso-administrativo número 359/2020, interpuesto por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), contra el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, si bien limita su pretensión a la declaración de nulidad de la previsión contenida en el art. 5.3 del Real Decreto 901/2020, por los siguientes motivos: Incumplimiento de la reserva material de ley y subsidiariamente, se considera que dicho precepto contradice lo establecido en la legislación y la jurisprudencia en base a los siguientes argumentos: los sindicatos más o simplemente representativos no pueden acceder al plan de igualdad de una empresa en ausencia de representación legal de los trabajadores; creación de un modelo de "comisiones negociadoras híbridas" que carecen de referentes legales; la regulación implica un incumplimiento del deber de negociar; vulneración del principio de correspondencia en el caso de los sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma.

Señala la Sala que el art. 5 del RD 901/2020 al establecer la composición de la comisión negociadora de los planes de igualdad traslada y adapta las previsiones que ya se contenían en el Estatuto de los Trabajadores, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 17.5 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Lo preceptuado en el art. 5.3 del RD 901/2020 no puede considerarse carente de previsión legal ni una creación reglamentaria *ex novo* y al margen de la ley, sino la especificación para la negociación de los planes de igualdad de lo que ya se establecía en normas con rango de ley, cumpliendo así esta disposición reglamentaria con lo previsto la función de desarrollo y adaptación de la previsión legal que tiene encomendada por la Disposición Final Primera del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, la Disposición Final Tercera de la LOI y la Disposición Final Segunda del Estatuto de los Trabajadores. No se advierte, por tanto, la infracción del principio de reserva de ley denunciada.

Respecto a otro de los motivos de impugnación que plantea que el artículo 5.3 párrafo del RD 901/2020 crea un modelo de "comisiones negociadoras híbridas" que, a su juicio, carece de referente legal. Recoge la sentencia que es cierto que el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, al tiempo de establecer la representación de los trabajadores legitimados para negociar los convenios de empresa, utiliza

la conjunción disyuntiva "o", indicativa de alternancia o elección entre los diferentes representantes de los trabajadores -el comité de empresa, delegados de personal "o" las secciones sindicales-, de modo que no prevé la existencia de comisiones híbridas, lo que llevó al Tribunal Constitucional en STC 137/1991, de 20 de junio a constatar esta circunstancia, pero sin que en dicha sentencia se contuviese un pronunciamiento en el sentido de prohibir las comisiones mixtas, dado que versaba sobre un problema distinto referido a la representatividad de los sindicatos legitimados a intervenir en la comisión.

Por el contrario, en reformas posteriores del Estatuto de los Trabajadores, como la operada por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, se han contemplado la existencia de comisiones híbridas o mixtas en relación con la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo-representantes legales de los trabajadores/comisión ad hoc. Así en el art. 41.4.b.2 de dicha norma dispone que:

..b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las reglas que se indican en dicho precepto.

Comisiones híbridas [mixta de representantes unitarios/sindicales/ad hoc] que han sido expresamente admitidas por el Tribunal Supremo, en su sentencia STS, Sala Social, de 16 de julio de 2015 (rec.180/2014) en la que se argumentó:

Destaquemos -además- sobre este concreto extremo, la posibilidad de una válida negociación a través de una comisión híbrida, que ya la Sala se ha decantado por admitirla en supuesto regido por la normativa anterior al RD-ley 11/2013, argumentando al efecto que si bien la comisión negociadora no es de libre conformación de las partes, ni tampoco cabe admitir que en su integración se conculquen los derechos de representación --y, por ende, de negociación-- de los trabajadores, de todas formas la solución ofrecida en concreto caso debatido -comisión híbrida- no puede rechazarse ni determinar la nulidad del proceso negociador, siendo así que la decisión se adopta "en un momento en que la norma nada indicaba sobre el modo de configurar el banco social en caso de concurrencia de distintos centros de trabajo" y la "decisión de la misma parte social fue la que, respetada por la empresa, llevó a la peculiar conformación", sin que la originalidad de a fórmula "pueda bastar por sí sola para anular" el proceso ( STS SG 14/05/15 -rco 144/14 -). Existe, por tanto, una previsión legal para este tipo de comisiones híbridas y no se aprecia que exista un rechazo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo respecto de su existencia.

Por todo lo expuesto, la Sala desestima el recurso interpuesto por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales contra el art. 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

#### 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

##### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios hasta el 30 de junio de 2022. Según estos últimos datos publicados, los convenios firmados en 2022 son 344, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2022 o con posterioridad.

Respecto a la negociación colectiva con efectos económicos en 2022, el número de convenios colectivos es de 2.314, que afectan a 586.517 empresas y a 6.177.588 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios anteriores, puesto que quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2022.

El *aumento salarial inicial pactado* en 2022 es del 2,45%, superior al 1,49% acordado en 2021. La cláusula de garantía salarial cubre a la cuarta parte de los trabajadores. Su activación puede suponer la elevación del crecimiento inicial en unas décimas, como sucediera el ejercicio anterior en el que el crecimiento revisado terminó situándose en el 1,69%.

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue mayor que en los de ámbito superior: 2,69%, frente a 2,44%. No obstante, la presencia de cláusulas de garantía salarial es inferior en los convenios empresariales que en los supraempresariales (15,9% y 25,3% de los trabajadores, respectivamente).

En cuanto a la *jornada* pactada, se situó en 1.726,6 horas, unas tres horas inferiores a la acordada en 2021. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.709 horas en los convenios de empresa, una hora más que el año anterior, y de 1.727,8 horas en los supraempresariales, cuatro horas menos que en 2021.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-junio de 2022 fueron 308, en línea con las de igual período del año anterior, y afectaron a 11.941 trabajadores, un 27% más que en el referido 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 96,4%) y son acordadas en el período de consultas (el 89,9%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 54,2% 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).

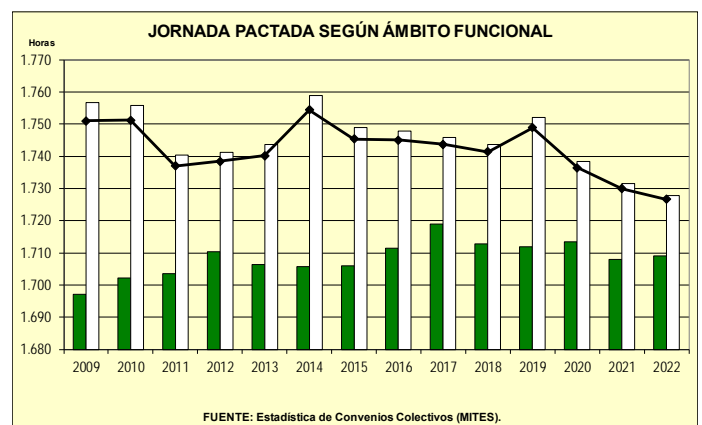
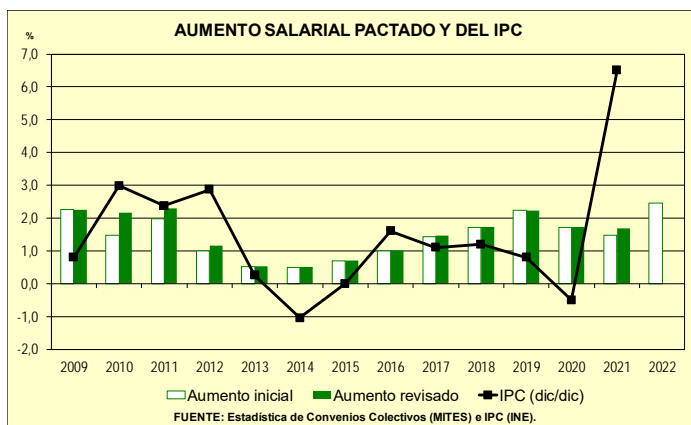
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-junio de 2022		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>308</b>	<b>11.941</b>
Cuantía salarial	167	5.390
Cuantía salarial y Sistema remuneración	42	958
Horario y distribución tiempo de trabajo	21	1.089
Jornada de trabajo	14	344
Sistema de remuneración	12	2.718
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	9	219
Cuantía salarial y Mejoras voluntarias	6	120
Resto de casos	37	1.103

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

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

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
<b>2019</b>	5.539	94	1.991	160	3.294
<b>2020</b>	4.916	88	1.834	136	2.858
<b>2021 P</b>	3.652	75	1.465	111	2.001
<b>2022 P</b>	2.314	47	937	45	1.285
Trabajadores (miles)					
<b>2019</b>	11.397,6	494,7	2.661,5	811,9	7.429,5
<b>2020</b>	10.710,3	564,2	2.781,2	772,5	6.592,3
<b>2021 P</b>	9.265,9	440,7	2.562,9	661,6	5.600,8
<b>2022 P</b>	6.177,6	183,5	1.872,0	51,5	4.070,6

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de junio de 2022. P=Provisional.





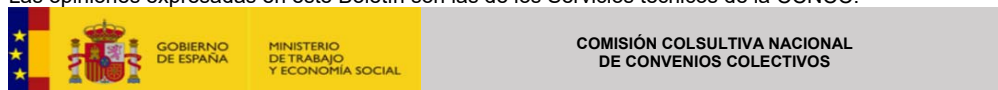
	<b>CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>
<b><u>ANDALUCÍA</u></b>	<p><b>Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</b> (CARL), regulado por la Ley 4/1983, de 27 de junio, ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa en función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

<p><b><u>CASTILLA-LA MANCHA</u></b></p>	<p><b>Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha</b>, 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"> <li>a) <i>Planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.</i></li> <li>b) <i>La procedencia de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.</i></li> <li>c) <i>Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> Avda. de Irlanda, 14 – <u>45005 Toledo</u>  <b>Tfno.:</b> 925/247635-267975  <b>e-mail:</b> <a href="mailto:dgat.economiaempresasempleo@jccm.es">dgat.economiaempresasempleo@jccm.es</a></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 <b><u>Oficina de Atención Virtual Laboral</u></b>.</p>
<p><b><u>CASTILLA Y LEÓN</u></b></p>	<p><b>Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León</b>, 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"> <li>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i></li> <li>b) <i>La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></li> <li>c) <i>Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> Francesco Scrimieri, 3, 2º <u>47014 Valladolid</u>  <b>Tfno.:</b> 983/414478  <b>e-mail:</b> <a href="mailto:comisión.convenios@jcyL.es">comisión.convenios@jcyL.es</a></p> <p>En la <b><u>sede electrónica</u></b> de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<p><b><u>CATALUÑA</u></b></p>	<p><b><u>Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya</u></b>, 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"> <li>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i></li> <li>b) <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i></li> <li>c) <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> Carrer de Sepúlveda, 148-150 1ª Plta. <u>08011 Barcelona</u>  <b>Tfno.:</b> 935545638  <b>e-mail:</b> <a href="mailto:crl.tsf@gencat.cat">crl.tsf@gencat.cat</a></p> <p>Para el ejercicio de la citada función consultiva, existe un <b><u>formulario</u></b> para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, dispone de una <b><u>relación de las respuestas o dictámenes emitidos</u></b> en esta materia.</p>
<p><b><u>EXTREMADURA</u></b></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 <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> Avda. Valhondo S/N Edificio III Milenio Modulo 6 1ª Planta, 06800 <u>Mérida (Badajoz)</u>  <b>Tfnos.:</b> 924303532 / 924310417  <b>e-mail:</b> <a href="mailto:información@frflex.com">información@frflex.com</a></p>
<p><b><u>GALICIA</u></b></p>	<p><b><u>Consello Galego de Relacións Laborais</u></b>, regulado por la <u>Ley 5/2008</u>, de 23 de mayo (DOG de 11 de junio de 2008), proporciona información sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa o centro de trabajo situados en Galicia.</p> <p><b>Dirección:</b> Algalia de Abaixo, 24 -<u>15781 Santiago de Compostela (La Coruña)</u>  <b>Tfno.:</b> 981/541601/02  <b>e-mail:</b> <a href="mailto:info.cgrrl@xunta.es">info.cgrrl@xunta.es</a></p> <p>En su página web se encuentra toda la información sobre cómo efectuar la correspondiente consulta, así como los criterios para su planteamiento. <a href="mailto:Convenio.cgrrl@xunta.gal">Convenio.cgrrl@xunta.gal</a></p>

<p><b><u>MADRID</u></b></p>	<p>De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 10 del Decreto 62/2014, de 29 de mayo, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de mayo), la <b>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid</b> 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, en estos momentos la función consultiva es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p><b><u>MURCIA</u></b></p>	<p>El <b>Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia</b>, 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 <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Alcalde Gaspar de la Peña, 1, Edif. CES. 30004 Murcia  <b>Tfno.:</b> 968/226091  <b>E-mail:</b> secretaria@fundaciónrlm.org</p>
<p><b><u>NAVARRA</u></b></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún organismo de la Comunidad Foral de Navarra; quedando dicha función asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE EMPRESA, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO  <b>Servicio de Trabajo</b>  <b>Dirección:</b> Parque Tomás Caballero Nº 1 Ed."fuerte del Príncipe Ii", 1ª Plt. 31005 PAMPLONA  <b>Teléfono:</b> 848427901  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:dqpeet@navarra.es">dqpeet@navarra.es</a></p>
<p><b><u>PAÍS VASCO</u></b></p>	<p><b>Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco</b> (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><b>Dirección:</b> C/ Alameda Urkixo, 2 - 3 º Izqda, 48008 Bilbao, Vizcaya  <b>Tfno.:</b> 944/792100/108  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:crl@crlv.net">crl@crlv.net</a></p> <p>Para ello, el citado Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco ha desarrollado un formulario en su sitio web para plantear consultas sobre los convenios colectivos que podrían ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>
<p><b><u>LA RIOJA</u></b></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del <b>Consejo Riojano de Relaciones Laborales</b> (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><b>Dirección:</b> C/ Hermanos Hircio, 5, 26006 Logroño (La Rioja)  <b>Tfno.:</b> 941291777  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:relaciones.laborales@larioja.org">relaciones.laborales@larioja.org</a></p> <p>Por ello, la función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p><b><u>COMUNIDAD VALENCIANA</u></b></p>	<p>A pesar de las competencias consultivas que tiene atribuidas el <b>Consell Tripartit per al Desenrotllament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana</b> 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 <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Navarro Reverter, 2 - 46014 Valencia  <b>Tfno.:</b> 963869033      <b>E-mail:</b> <a href="mailto:consejotripartitocv@gva.es">consejotripartitocv@gva.es</a></p>

<p><b>CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA</b></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p><b>CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA</b></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>

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



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

NIPO: 117-20-003-3

Código QR de enlace  
con el sitio WEB



28/07/2022