

1. FORO DE DEBATE DE PRESENTACIÓN DE LA NUEVA EDICIÓN DE LA GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El día 17 de mayo de 2023 se celebró el Foro de Debate de presentación de la nueva edición de la Guía de la Negociación Colectiva, una de las publicaciones más relevantes de la CCNCC. La primera edición de la Guía data del año 2006 y a partir de esta fecha se han publicado hasta 10 ediciones, con el objetivo de lograr una actualización periódica de la Guía, recogiendo las novedades que se han venido produciendo en materia de negociación colectiva. El diseño inicial de la obra fue promovido por el profesor D. Tomás Sala Franco, ahora catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, quien en el momento de inicio de la obra, asumía la condición de Presidente de la CCNCC, y que posteriormente ha contribuido de manera esencial y determinante a sus sucesivas revisiones. Por ello, es preciso manifestar nuestro agradecimiento y reconocimiento al profesor Sala Franco por su iniciativa y por la calidad de la obra.

Tras la edición anterior, del año 2018, esta nueva publicación de la Guía afronta una serie de retos, a los que se refirió la Directora General de Trabajo, Dña. Verónica Martínez Barbero, en la inauguración del Foro. Esta edición nace con la pretensión de ofrecer no solo una visión completa de toda la normativa y la jurisprudencia que incide en los procesos negociales y en los contenidos de los convenios colectivos, con la vocación de actualización permanente de la obra, sino que además acomete esa finalidad, sirviéndose del uso de los medios tecnológicos hoy disponibles, que permiten una ágil y puntual puesta al día a través de una serie de enlaces telemáticos. Por último, intenta ofrecer una información lo más completa posible sobre los Planes de igualdad, a tenor de la incipiente jurisprudencia dictada en aplicación de la nueva normativa en la materia.

El Foro de Debate contó igualmente con la participación de dos de los autores de la Guía, el Prof. Dr. D. Rafael Gómez Gordillo, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, quien centró su intervención en las novedades incorporadas a la Guía de la negociación colectiva, y la Prof. Dra. Dña. Francisca María Ferrando García Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, quien analizó la negociación colectiva en el sector público y la negociación de los planes de igualdad.

La clausura del acto fue realizada por D. Jesús Cruz Villalón, Presidente de la CCNCC, quien resaltó el acierto de los vocales en su decisión de actualización de la Guía y manifestó su convencimiento de que esta

nueva revisión de la obra va a seguir siendo de enorme utilidad en los procesos negociales.

2. EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN IMPORTANTE Y PROMETEDOR ACUERDO SOCIAL

En el mes de mayo las organizaciones sindicales y empresariales han dado la buena noticia del nuevo acuerdo para la negociación colectiva para los próximos tres años, el V AENC, publicado en el BOE del día 31 de mayo, por Resolución de 19 de mayo de 2023. Este acuerdo ha sorprendido porque el proceso negociador se ha llevado con la máxima discreción, que es la forma de abordar sin tensiones externas una materia ya de por sí conflictiva, y también por el momento tan delicado en el que se consigue, de incertidumbre por las altas tasas de inflación y las pocas certezas de su evolución en los próximos años, con el consiguiente elevado número de convenios sin poder cerrarse correspondientes al año anterior.

Lo primero a resaltar es que se trata de un acuerdo que, teniendo como finalidad casi exclusiva ordenar el desarrollo de la negociación colectiva para el conjunto de los convenios, es un ejercicio exclusivo de la autonomía de sus protagonistas (sindicatos y patronales), al margen de cualquier tipo de intervención externa del Gobierno. Es un ejercicio de responsabilidad de los interlocutores sociales, que vienen ejerciendo a través de este instrumento de los Acuerdos bilaterales para la negociación colectiva desde el año 2002, con importante continuidad, a pesar de ciertos paréntesis, como el último, con la carencia de un Acuerdo estatal de referencia durante los dos últimos años (2021 y 2022).

Sin duda, el escollo principal para cerrar el acuerdo ha sido la materia salarial. El resultado alcanzado es arriesgado y supone importantes sacrificios para ambas partes, pero la fórmula al final puede ser la adecuada para la contención de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios a la vista de la evolución previsible de la inflación, incluso con una corrección anual caso de que sea superior a lo contemplado. A pesar de que los incrementos pactados se fijan con porcentajes fijos para cada año, después se introducen matices de posible adaptación a sectores, territorios y empresas, incluyendo la conveniencia de establecer mecanismos objetivos de salario variable en función de resultados y productividad, así como de fórmulas de salario flexible.

Interesa destacar que se trata de un acuerdo que va mucho más allá de ser un mero pacto de rentas salariales, porque es lo que menos ha trascendido. Se trata en toda regla de un programa completo de los deberes que asumen las organizaciones de afrontar el

conjunto de desafíos a los que se enfrenta la negociación colectiva para hacer frente a las múltiples transformaciones que se están experimentando en las empresas y en los sectores productivos. Cabría incluso decir que la lista de deberes impuestos a los negociadores de los convenios en los diversos ámbitos es tan amplia, que probablemente resulta muy difícil de asumir en este periodo tan breve de tres años, sin excluir que hechos sobrevenidos inesperados obliguen a cambiar el rumbo de las prioridades.

Un primer bloque de tareas encomendadas a la negociación colectiva es la de atender al elevado número de remisiones que le hace la ley en materia de modalidades de contratación, a partir de la última reforma laboral, con especial atención a la importancia que ello tiene para los trabajos fijos discontinuos; pero también, para otras formas de contratación diversas de las modificadas con la reforma, como son los trabajos indefinidos a tiempo parcial y el teletrabajo.

Un segundo bloque de tareas se identifica con los retos a los que se enfrentan los trabajadores y las empresas a resultas de las transformaciones estructurales que estamos viviendo, especialmente como efecto de los profundos cambios en las formas de empleo derivados de la digitalización, así como los todavía no suficientemente diagnosticados efectos que provocará la transición energética. Así, los interlocutores sociales parten de una lectura positiva de los cambios tecnológicos, con una actitud favorecedora del impulso de la transformación digital en el marco de procesos participativos, llamando la atención sobre la necesidad de que los convenios afronten el modo de implementar el derecho a la desconexión digital, el impacto de la inteligencia artificial y la utilización de algoritmos como instrumento de gestión de las relaciones laborales, todo ello tomando como referencia el Acuerdo europeo sobre digitalización. Igualmente llaman la atención sobre el importante impacto de la transición ecológica, que provocará los correspondientes procesos de transición en el empleo (desde la desaparición de ciertas profesiones al surgimiento de nuevas ocupaciones), asumiendo la responsabilidad de la negociación colectiva en una gestión de estas transiciones, vía políticas de recualificación profesional y de movilidad sostenible.

Un tercer bloque se sitúa en asuntos de tradicional preocupación de sindicatos y empresarios, pero que no acaban de acertar en la respuesta que corresponde adoptar por parte de la negociación colectiva. Me refiero a materias tales como los procedimientos ágiles y equilibrados favorecedores de una flexibilidad interna con seguridad para los trabajadores, la universalización de los Planes de Pensiones de Empleo, la prevención de riesgos laborales, el incremento de la duración de las incapacidades temporales por accidentes y enfermedades no profesionales, el empleo de los jóvenes y la recualificación profesional, la atención a las situaciones de discapacidad, de violencia sexual y de género, incluso de la diversidad LGTBI.

Se detecta igualmente una especial sensibilidad para llevar a cabo actuaciones de garantía efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, con una perspectiva transversal, de modo que se va aludiendo a la misma a

lo largo de todo el documento en la práctica totalidad de las materias, con vistas a superar las todavía importantes brechas de género.

Al margen del programa de actuación en el ámbito de la negociación colectiva, los interlocutores sociales aprovechan la ocasión para dirigirse al Gobierno y, en general, a los poderes públicos, para que aborden en el marco de la concertación social concretas materias, que se consideran importantes para la gestión del mercado de trabajo: apertura del diálogo social para la reforma de la jubilación parcial y el contrato de relevo, como verdadero instrumento de mantenimiento del empleo y de rejuvenecimiento de las plantillas en el conjunto de los sectores productivos, tal como el propio Gobierno se ha comprometido; introducción de garantías de revalorización de los precios de las contrataciones públicas, para atender al crecimiento de los salarios pactados en los convenios; actuación sobre las Mutuas de la Seguridad Social y del Sistema Público de Salud para reducir la duración de los procesos de recuperación de la salud de los trabajadores en incapacidad temporal.

Finalmente, no está de más sacar a la luz que los negociadores han adoptado un significativo silencio respecto de las cuestiones que son conscientes que les separan en estos momentos y que no pueden encontrar el punto de acuerdo. Por ello, como es habitual en una buena negociación, la misma se basa tanto sobre lo que se logra pactar como lo que se deja al margen, en aras de lograr el consenso necesario. Entre estos asuntos en los que se “pacta el desacuerdo” destacaría la decisión de no abordar los incrementos salariales de los convenios aún no firmados correspondientes al año precedente de 2022, dejar al margen la discusión en torno a la posible reforma del régimen del despido, especialmente por los que se refiere a la indemnización por la improcedencia, así como el implícito silencio relativo a los posibles índices de absentismo laboral. La apelación a la intervención de las Mutuas y a la mejora de la asistencia sanitaria pública se sitúa en un terreno externo, de actuación de los poderes públicos, pero que no aborda ni el diagnóstico de una posible deriva indebida de las ausencias al trabajo ni plantea las medidas en su caso a adoptar por la negociación colectiva o de reordenación de la organización del trabajo.

En definitiva, se trata de un buen Acuerdo para la negociación colectiva, del que se pueden esperar buenos frutos, tanto para la mejora de la actividad de la empresa como para el mantenimiento del empleo y el logro de un empleo de calidad.

Jesús Cruz Villalón

Presidente de la CCNCC

3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE FEBRERO DE 2023 A 31 DE MAYO DE 2023

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, desde el 1 de febrero de

2023 al 31 de mayo de 2023, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

99016115112007 V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE 16 de febrero de 2023).

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional:

El presente Convenio Colectivo se aplicará a los «Centros de Jardinería». Se entiende por «Centro de Jardinería» aquella empresa que tenga como actividad fundamental el comercio al por menor de toda una amplia gama de productos relacionados con la jardinería interior y exterior y otros artículos complementarios de esta actividad.

99010365011900 VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (BOE 10 de marzo de 2023). (Corrección de errores BOE 1 de mayo de 2023).

Artículo 4. Ámbito funcional.

Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a las personas trabajadoras del sector de hostelería.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cibercafés», gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos. Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión, en su caso, requerirá pacto previo de la Comisión negociadora de este Acuerdo.

99001995011981 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE 10 de marzo de 2023).

Artículo 3. Ámbito funcional.

Es de aplicación este convenio a todas las empresas que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc.; así como a las personas trabajadoras que presten los servicios a dichas empresas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

99002755011981 XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE de 10 de marzo de 2023).

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, cuya actividad de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, medioambiental, industrial, energía, arquitectura y urbanismo, aeronáutica, agraria, química, electrónica, aeroespacial, de defensa y militar de cualquier orden similar, haya estado encuadrada en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que fue sustituida íntegramente en dicho ámbito por el IX convenio colectivo de este sector, publicado en el BOE de 20 de julio de 1995; así como la inspección, supervisión y control técnicos y de calidad en la ejecución de tales proyectos y estudios, en empresas que no aplicasen anteriormente otro convenio colectivo de distinta actividad.

Forman parte también de dicho ámbito, todas aquellas actividades auxiliares de asistencia técnica vinculadas a los servicios de medición, tales como la lectura de equipos de medida o la inspección de suministros, incluyendo las inspecciones reglamentarias, los estudios técnicos vinculados a la medición y las adecuaciones de aparatos o equipos de medidas.

Quedan asimismo expresamente incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, todas aquellas actividades señaladas anteriormente que no participen del ciclo productivo de la industria siderometalúrgica. En consecuencia, quedan fuera del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, las empresas dedicadas a la actividad siderometalúrgica.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio colectivo 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.

99003945011981 XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE de 21 de marzo de 2023).

Según dispone en su artículo 1:

El presente Convenio colectivo afectará a las empresas cuya actividad principal sea la fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias y se aplicará en todo el territorio nacional.

99001465011981 Convenio Colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE de 22 de marzo de 2023).

Artículo 3. Ámbito funcional.

El Convenio obliga a todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

Asimismo, el ámbito funcional del presente convenio incluye:

- A las empresas que asumen la organización y dirección de la curtición a través de terceros.
- A los almacenes de pieles y cueros en bruto del matadero (que almacenan y posteriormente venden, a mayoristas o a algún fabricante de curtidos)

99100115012012 Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (BOE de 5 de abril de 2023).

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula la relación de trabajo de todas las empresas del sector así como a las personas trabajadoras encuadradas en los siguientes grupos:

Grupo A: Responsables artísticos en general: coreografía, dirección de escena u orquesta, maestros de baile, dirección artística, escenografía, diseño de luces, presentadores, así como jefaturas técnicas.

Grupo B: Personal artístico: toda persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute en cualquier forma una obra musical, literaria, dramática, coreográfica o de cualquier otro género, tales como músicos instrumentistas y cantantes en todos los géneros y especialidades musicales, bailarines en todos los géneros coreográficos, especialmente artistas en tablaos flamencos, disc-jockeys, monologuistas, declamadores.

Grupo C: Técnicos: incluirá al personal técnico audiovisual, técnico de sonido, de luminotecnia, caracterización, vestuario, y escenografía.

Grupo D: Personal de Sala y Administrativo: Se incluirá el personal de mantenimiento, de admisión y control, de relaciones públicas, merchandising, administrativo, y personal de dirección.

En este sentido, estarán afectados por este acuerdo todas aquellas empresas y establecimientos dedicados

a la actividad propia, tales como, salas de fiesta, salas de baile, salas de variedades, discotecas, salas de música en vivo (a título enunciativo y no limitativo salas de conciertos clubes de música, bares musicales, café concierto, café cantante, café teatro, salas de variedades y folclóricas), tablaos flamencos y similares tal como se establece en el anexo II, así como aquellas actividades complementarias, conexas o similares, siempre y cuando la actividad principal sea el baile, el espectáculo público, musical, variedades, etc., tanto en espacios al aire libre como cubiertos. Se incluyen también espectáculos de danza y actuaciones de orquestas y bandas musicales profesionales y cualquier empresa que contrate con artistas mencionados en los Grupos A, B y C, incluyendo parques temáticos, establecimientos hoteleros, espacios para fiestas populares, etc.

Asimismo, afectará a las empresas, sea cual fuere el lugar, local o denominación de las mismas, que contraten a las personas trabajadoras que desarrollen las actividades antes mencionadas, ya sean personas naturales o jurídicas, españolas, comunitarias o extranjeras.

El catálogo y definiciones que figuran en el anexo III recoge, sin carácter exhaustivo, los espectáculos públicos y establecimientos afectados por el presente convenio. Quedan excluidos del ámbito de este convenio los espectáculos teatrales, desarrollados en salas de teatro y/o cines, así como las actividades ligadas a la producción audiovisual.

9900080511981 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE de 10 de abril de 2023).

Artículo 1. Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

A. Ámbito Territorial. El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado Español.

B. Ámbito Funcional. El Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación de calzado, así como a los talleres de ortopedia, de reparación de calzado y duplicado de llaves. Asimismo en su ámbito funcional están incluidas las Asociaciones de I+D y Centros Tecnológicos sectoriales.

C. Ámbito Personal. El Convenio afectará a las personas que trabajen en las Empresas incluidas en el ámbito Funcional.

99100085012011 Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE de 19 de abril de 2023).

Artículo 1. Ámbito funcional.

El convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad es el ejercicio de la industria de elaboración y/o transformación de productos de pescados, mariscos y cefalópodos, congelados y/o refrigerados y derivados, y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas y explotaciones dedicadas a la producción industrial de productos de pescados, mariscos y cefalópodos y

derivados conservados mediante la técnica de refrigeración y/o congelación.

99100015092012 V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023)

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias, que tenemos la condición de más representativas a nivel estatal, asumimos directamente los compromisos del presente Acuerdo y nos obligamos, por tanto, a ajustar nuestro comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de nosotras reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo, consideramos que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y que el tratamiento de las mismas en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes deberemos intensificar los esfuerzos para establecer con nuestras respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

4. SENTENCIAS

STS 30 de noviembre de 2022 rec 87/2020 ECLI:ES:TS:2022:4576

Recurso de casación interpuesto por Finanzauto, S.A.U., contra la sentencia dictada el 17 de febrero de 2020 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de impugnación de convenio colectivo núm. 233/2019, seguida a instancia de Comisiones Obreras de Industria contra Finanzauto, S.A.U., el Comité Intercentros de la empresa Finanzauto, S.A.U., la Confederación General del Trabajo (CGT), y la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT).

Comisiones Obreras de Industria presentó demanda sobre impugnación de convenio colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en que se suplicaba que se declarara "la nulidad del Convenio Colectivo por ilicitud al no haber sido aprobado por el órgano legitimado y subsidiariamente, para el caso de que no se estime esta pretensión, se declare la nulidad del apartado c) del artículo 37 del mismo.

Con fecha 17 de febrero de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional autos 233/2019, en la que se estima, en parte, la demanda formulada, y se declara la nulidad del inciso "se mantiene como derecho "ad personam" para todo el personal en alta en la Compañía a fecha 9 de julio de 2.019, que a esa fecha venía disfrutando el derecho

regulado en el artículo 32 bis del texto del Convenio Colectivo que establecía la consideración de no laborables de los días comprendidos entre el 26 y el 31 de diciembre" del apartado c) del artículo 37 del Convenio colectivo de Finanzauto S.A.U.

En el recurso de casación contra la sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 17/2/2020, se sostiene que es ajustada a derecho esa previsión convencional referida a los trabajadores que ingresaron en la empresa antes del 9 de julio de 2019.

Lo que se discute en el litigio es la posible existencia de una doble escala en materia de vacaciones, que tendría como consecuencia la atribución de unos días adicionales de libranza en favor de determinados trabajadores, con la consiguiente reducción de la jornada anual y diferencia retributiva a su favor que ello supone por el mayor valor atribuido en su caso a un menor número de horas trabajadas.

La jurisprudencia constitucional ha abordado la problemática de las diferencias retributivas vinculadas a una determinada antigüedad en la empresa, en relación con el principio constitucional de igualdad ex art. 14 CE. Al respecto, este Tribunal ha declarado que cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como "doble escala salarial", cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio.

La recurrente sostiene que el diferente tratamiento encuentra justificación en el hecho de que esa solución es fruto de un pacto alcanzado en el año 2017 en el seno de la negociación de un expediente de despido colectivo, como contraprestación a la modificación de la jornada y horarios de trabajo pactados en el convenio, y a modo de compensación a los trabajadores que vieron modificada su jornada y horario para dotar de mayor flexibilidad a la empresa en la utilización de sus recursos, lo que motivó que en el convenio colectivo de 2017 se calificaran como no laborables los días comprendidos entre el 26 y el 31 de diciembre. Escenario que, a juicio de la empresa, justifica la ulterior redacción del convenio de 2019 que limita su aplicación a los trabajadores en alta el 9 de julio de 2019, por cuanto los de nueva contratación, y citamos literalmente, "no han visto alterado su horario y jornada de trabajo y no han sufrido las consecuencias del despido colectivo, que motivó el pacto compensatorio que ahora se mantiene a través del artículo controvertido del actual convenio".

Es evidente que ningún trabajador de nuevo ingreso podría haber estado sometido a condiciones laborales anteriores a su fecha de contratación. Esa circunstancia no puede justificar por sí sola la exclusión de derechos que se mantengan vigentes para el personal anterior. Lo contrario supondría validar cualquier desigualdad de

trato, con la simple y mera justificación de que el nuevo convenio o pacto colectivo modifica alguna de las condiciones laborales hasta entonces existentes. Tiene que concurrir algún otro dato o elemento de juicio que demuestre la razonable y objetiva justificación de esa diferencia, en tanto que los nuevos trabajadores comenzaran a prestar servicio en las mismas condiciones que ya rijan para los antiguos, por lo que se trata en todo caso de un trabajo del mismo valor que en ese momento se desarrolla en condiciones de identidad, y no se les puede privar injustificadamente de alguno de los derechos que estos últimos ostenten.

Sostiene la recurrente que los antiguos trabajadores aceptaron un determinado sacrificio en materia de jornada y horario de trabajo, en el contexto de la negociación de un despido colectivo, y como contraprestación a ese esfuerzo se les reconoce como días de vacaciones adicionales el periodo comprendido entre el 26 y el 31 de octubre.

Pero lo cierto es que esa genérica afirmación no se encuentra avalada por los hechos que se tienen como probados en la sentencia recurrida, de los que de ninguna manera se infiere cual haya podido ser la forma de ese supuesto sacrificio que pretende compensarse con mayor descanso.

A lo que debemos añadir otra consideración de especial trascendencia a estos efectos, cual es el hecho de que ese distinto tratamiento que se plasma en el establecimiento de un doble sistema de vacaciones en atención a la fecha de ingreso en la empresa, se configura de manera irreversible, sin contemplar ninguna clase de mecanismo o fórmula compensatoria tendente a reducir tal desigualdad con el paso del tiempo y su escalonada o graduada supresión, sin que el convenio incluya ninguna clase de compromiso empresarial que pudiere valorarse como una cierta contraprestación a los afectados, a modo de herramienta de compensación o reequilibrio que permita en cierto modo justificar esa desigualdad como algo transitorio destinado a su progresiva desaparición, teniendo en cuenta la incidencia en las retribuciones que de ello se deriva por el hecho de que unos trabajadores han de realizar una jornada anual superior a los otros para alcanzar finalmente un mismo salario, con la consiguiente diferencia en el valor de las horas de trabajo que de ello se desprende.

Conforme a lo razonado, se desestima el recurso para confirmar en sus términos la sentencia de instancia y declarar su firmeza.

STS 30 de noviembre de 2022, rec. 66/2020, ECLI:ES:TS:2022:4514.

Resuelve los recursos de casación interpuestos por la Universidad del País Vasco, UPV/EHU, y UGT frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19/11/2019, que estimó la demanda de lesión de la tutela de la libertad sindical interpuesta por LSB-USO respecto de las actuaciones sobre el correo electrónico y bloqueo de su cuenta, y singularmente declarando que tiene derecho a adherirse al Convenio Colectivo en igualdad de condiciones que las demás organizaciones firmantes.

Ambos recursos de casación, desarrollan un primer motivo sobre el uso del buzón de correo electrónico corporativo. Indica la sentencia recurrida que cuando se constituyó la sección sindical de LSB-USO, este sindicato ni tenía representantes en el comité de empresa ni era una organización sindical firmante del Convenio Colectivo, teniendo reconocidos ciertos derechos (local, tablón de anuncios, 20 horas anuales dentro del horario de trabajo, derecho de información en igualdad de condiciones que los reconocidos al comité de empresa, y dentro de estos derechos para el ejercicio de su acción sindical el de disponer de una cuenta de correo electrónico. La UPV/EHU, tras concederlo, lo bloqueo, sin informe previo. Insisten los recursos en que el Convenio no contiene ninguna previsión para con aquellas secciones sindicales que no tengan representación o presencia en los órganos de representación y que los derechos que contempla solo vienen referidos a aquellas secciones que tienen representación. La Universidad reconoce que efectivamente dio una autorización a través del Centro de Atención de Usuarios, pero ello no significa que fuera una autorización procedente. Y que el bloqueo del buzón se produjo bajo la valoración de que la sección sindical estaba disfrutando de un derecho reconocido para las secciones sindicales que ostentan representatividad, cuando aquélla no la ostentaba.

El debate nuclear se centra en determinar si la denegación de la utilización de los medios electrónicos de la Universidad cuando LSB-USO aún carecía de representación, vulneró el derecho de libertad sindical. En el plano jurisprudencial, se expresa que en modo alguno pueden existir limitaciones al ámbito de actuación de la sección sindical y al ejercicio de los derechos de acción sindical, cuando se ejercitan conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y a la doctrina constitucional (STS de 26.06.2008). Y se destaca de los precedentes: se deniega la pretensión de que se instaure un cauce informático ex novo, sin apoyo en mandato convencional alguno (STS de 17.5.2012); se desestima, porque no ser desproporcionada la limitación de uso establecida de la empresa ni ser un medio de impedir del derecho sindical (STS de 3.5.2011); se estima la pretensión porque la empresa no había probado la imposibilidad de atender a ese derecho, ni el perjuicio económico que pudiere suponerle el traslado a otro soporte informático, mientras que, por el contrario, estaba permitiendo la utilización del correo electrónico a otros sindicatos (STS de 23.7.2008).

El Tribunal Constitucional en la STC 281/2005, afirma que la negativa de uso del correo electrónico de la empresa para que un sindicato pueda comunicarse con todos los trabajadores, vulnera el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), en base a, entre otras, las siguientes consideraciones: junto al núcleo mínimo e indisponible del derecho de libertad sindical, los sindicatos pueden ostentar otros derechos adicionales atribuidos por normas legales o convencionales, que deberán ser ejercitados dentro de los límites contemplados en el marco que los haya reconocido; el derecho a informar a los trabajadores, sean o no afiliados, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical; el art. 8.1 b) y c) de la

LOLS recoge los mecanismos para el ejercicio de ese derecho, pero esto no supone que sean las únicas fórmulas que pueden utilizar los sindicatos para comunicarse con los trabajadores; el legislador ha impuesto ciertas obligaciones al empresario para que colabore y facilite los medios necesarios para la difusión de la información sindical; entre las cargas, de la empresa no puede incluirse la obligación de crear una herramienta de comunicación electrónica para facilitar esa actividad sindical, no pudiéndose aplicar analógicamente a estos efectos las previsiones del art. 8 LOLS; cuestión distinta es si el sindicato tiene derecho a utilizar un sistema preexistente en la empresa, creado con fines productivos y, en su caso, con qué límites. Lo que se inscribe directamente en el ámbito del contenido esencial del derecho de libertad sindical, en la medida en que vulneran ese derecho los actos negativos tendentes a limitarlo, "salvo que encuentren una justificación ajena a la simple voluntad de entorpecer su efectividad", ya que el empresario tiene en todo caso una obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente su ejercicio.

Se examina, en consecuencia, la actuación empresarial de revocación del uso del correo electrónico, visto que "La mayor o menor implantación del sindicato... podría justificar esa negativa empresarial, en supuestos extremos en los que el sindicato carezca de la más mínima implantación en la empresa y pese a ello pretenda utilizar los medios electrónicos de comunicación existentes en la misma... Pero si ya se permite a todas las demás fuerzas sindicales el uso del correo electrónico y el sindicato que está excluido de esa posibilidad acredita un cierto nivel de implantación en la empresa, la cuestión jurídica pasa entonces a situarse en el territorio delimitado por el Tribunal Constitucional que impone a la empleadora la carga de justificar los motivos de dicha negativa en función de la posible afectación al normal desempeño de la actividad empresarial que pudiere suponer el reconocimiento de ese derecho."

En el caso analizado LBS/USO obtiene la representatividad con posterioridad al bloqueo del correo electrónico. Antes de formar parte del comité de empresa la sección constituida tendría los derechos reconocidos por la LOLS -arts. 2.2, y 8.1- pero no era una sección sindical de las contempladas en el art. 10 LOLS. En varios Acuerdos de la Junta de Gobierno de la UPV/EHU, en debate y negociación con los sindicatos, se ciñe el ámbito de aplicación del correo electrónico a las organizaciones sindicales con implantación en la UPV/EHU. El bloqueo o revocación del disfrute por la sección sindical demandante sobrevenido durante un lapso en el que no tenía representatividad, no puede entenderse vulnerador de su libertad sindical.

En segundo lugar, en cuanto a la adhesión de LBS/USO al III Convenio Colectivo del PAS laboral de la UPV/EHU, aplicando su art. 98.4, que abre la posibilidad de la adhesión con posterioridad a su fecha formal de firma y activa el alcance en materia de derechos y obligaciones que el texto diseñe para los suscribientes, vista la regulación concreta, la recurrida reseña las previsiones del convenio, arts. 93 -horas sindicales- y 94 -fondos para la actividad sindical-; ambos artículos

utilizan la expresión organizaciones sindicales firmantes. De este articulado no cabe inferir la diferenciación en la que el recurrente ubica la exclusión de la parte demandante (tampoco del concerniente a la comisión paritaria, art.6), como correctamente concluye la sentencia de instancia, declarando el derecho de la sección sindical a adherirse al convenio colectivo en igualdad de condiciones que las demás organizaciones firmantes. Por todo lo expuesto, la Sala estima el recurso de Casación interpuesto por la Universidad del País Vasco y estimar en parte el recurso de casación formalizado por UGT, casando y anulando en parte la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 19 de noviembre de 2019 a fin de dejar sin efecto exclusivamente la declaración concerniente a la conducta que se proyecta sobre el correo electrónico y bloqueo de la cuenta, manteniendo los restantes pronunciamientos del fallo.

**STS 20 de diciembre de 2022 rec. 1871/2019
ECLI:ES:TS:2022:4814**

Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Desarrollo Social Canarias SL, contra la sentencia dictada el 26 de febrero de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, en el recurso de suplicación núm. 1388/2018, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Arrecife, de fecha 24 de agosto de 2018, que estimó la demanda origen, frente a Desarrollo Social Canarias S.L., sobre cantidad, y condena a la empresa demandada, a que abone al actor la cantidad indicada concepto de diferencias salariales.

Por la representación de Desarrollo Social Canarias SL se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de fecha 5 de marzo de 2007 (R. 2841/2006).

La cuestión discutida en el presente recurso de casación y que, por tanto, debe resolver la Sala, consiste en dilucidar cuál es el convenio colectivo de aplicación para la determinación de la existencia o no de diferencias salariales, de un trabajador que prestaba servicios como operario jardinero para una empresa que tiene la condición de Centro Especial de Empleo y que había contratado con un determinado hotel la prestación de servicios auxiliares en donde prestaba servicios el trabajador demandante.

La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias -sede de Las Palmas de Gran Canaria- de 26 de febrero de 2019, Rec. 1388/2018, confirmó la sentencia de origen, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Arrecife, remitiéndose a sentencias anteriores de la misma sala en las que se examinó lo dispuesto en el art. 1 del convenio colectivo de hostelería de Las Palmas relativo al ámbito funcional: "El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. Igualmente afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo

de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I". Según la sentencia recurrida, se trata de una norma que quiere evitar el fraude en la utilización de las contrata y subcontratas cuando interviene una ETT.

La recurrente selecciona de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Sevilla-, de 5 de marzo de 2007 (R. 2841/2006), que confirmó la dictada en la instancia que desestimó la demanda por despido. Consta en dicha sentencia que la actora prestaba servicios como limpiadora para una empresa inscrita como Centro Especial de Empleo, en virtud de la celebración de un contrato de relación laboral de carácter especial de minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo. La empresa procedió al despido disciplinario, reconociendo la improcedencia y ofreciendo unas cantidades que no fueron aceptadas por la trabajadora al discrepar de las cuantías, por entender aplicable el Convenio Provincial de Edificios de Limpieza y Locales de Cádiz, habida cuenta de que la trabajadora prestaba servicios en una contrata de limpieza. La Sala mantiene que el convenio aplicable es el de los Centros de asistencia, diagnóstico y rehabilitación y promoción de personas con discapacidad, ya que la trabajadora fue contratada como minusválido, con contrato especial, en un Centro Especial de Empleo.

La cuestión suscitada ya ha sido resuelta por la Sala en pronunciamientos anteriores, entre los que podemos destacar la STS 24 noviembre 2015 (rec. 136/2014) que respondió a una demanda colectiva en la se interesaba que se declarase el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se les aplicase el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales, abonándoles las diferencias retributivas generadas, y no el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, declaró que los respectivos ámbitos personales de aplicación claramente excluyen que al personal sujeto de la relación laboral especial regida por el RD 1368/1985 se le pueda aplicar el Convenio del Sector de Limpieza. Exclusión reforzada por el principio de especialidad en la elección de la norma sectorial aplicable. Por lo tanto, los sujetos de esta relación laboral especial no se rigen por un convenio colectivo pactado para trabajadores con relación ordinaria, sin que la menor retribución resulte discriminatoria.

En virtud de lo expuesto, la Sala decide estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Desarrollo Social Canarias SL, y casar y anular la sentencia dictada el 26 de febrero de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, en el recurso de suplicación núm.1388/2018, y al efecto anular la sentencia del Juzgado delo Social núm. 3 de Arrecife, de fecha 24 de agosto de 2018, autos núm.

164/2018, desestimando la demanda sobre Cantidad interpuesta frente a Desarrollo Social Canarias SL.ECLI:ES:TS:2022:3870

STS 18 de enero de 2023, rec. 78/2021, ECLI:ES:TS:2023:85.

Recurso de casación interpuesto por el sindicato FESIBAC CGT contra la sentencia dictada el 9 de diciembre de 2020 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de impugnación de los apartados I, III, IV y V del acuerdo parcial del Convenio Colectivo del Sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro. La sentencia de la Audiencia Nacional, autos 218/2020, había desestimado la impugnación por ilegalidad del Convenio Colectivo interpuesta por el sindicato FESIBAC CGT, estimando el acuerdo conforme a lo dispuesto en el art. 39.4 ET y no contrario a la doctrina de la STJUE 14/5/2019, C-55/18, en el asunto Deutsche Bank.

La STS 18 de enero de 2023 incorpora los apartados II, III, IV y V del acuerdo, materia del litigio. El acuerdo prevé, en cuanto al modelo y funcionamiento del registro (partes II y III), en sus líneas principales: poner a disposición de los trabajadores una aplicación tecnológica; la persona trabajadora registra su jornada diaria de trabajo; con la seguridad que garantice la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, que no puede ser manipulado; en defecto de aplicación, se pondrá a disposición de la persona trabajadora una hoja de papel, informando previamente a la representación legal de los trabajadores sobre este uso. En cuanto a la obligación de registrar (parte IV), la persona trabajadora tendrá la obligación de completar los datos requeridos para garantizar el registro de jornada. Por último, sobre horas extraordinarias (parte V), la sentencia de instancia entendió que la demanda se limitaba a denunciar la infracción del artículo 34.9 ET, por lo que no era posible valorar la ilicitud del apartado V del acuerdo, por lo que el recurso se limita a los puntos II, III y IV del acuerdo.

Los recurrentes cuestionan como mecanismo válido de registro de jornada el que se basa en la declaración unilateral del propio trabajador y estiman que no respeta las exigencias de objetividad y fiabilidad que impone la STJUE 14/5/2019, C-55/18. Se parte de lo que establece el art. 34.9 ET, que se incorpora con el RD-I 8/2019, de 8 de marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo: "La empresa garantizará el registro diario de jornada [...]". Que impone garantizar el registro diario de la jornada de cada trabajador, inicio y finalización, y conservarlo. En cuanto a cuál haya de ser el sistema empleado para llevar a cabo el registro, su organización y documentación, el legislador solo indica que puede pactarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, y en su defecto, imponerse por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores, no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse. Así, jurídicamente, el pacto en litigio no contraviene la regulación legal. Eso no significa que deba considerarse lícito cualquier sistema de registro de jornada, por el solo y único hecho de que sea el resultado del acuerdo

alcanzado. Al igual que toda clase de pacto, acuerdo o convenio colectivo, deberá ajustarse a la legalidad aplicable en la materia objeto del acuerdo y sujetarse a los parámetros jurídicos legalmente exigibles en materia de registro de jornada de trabajo.

Tales parámetros son los de la Sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018, clave para la resolución del asunto, aunque de fecha posterior a la entrada en vigor de aquel RD-I 8/2019, por lo que no era entonces conocida por el legislador que, no obstante, alude en su exposición de motivos a las conclusiones del Abogado General, de fecha 31/1/2019, para manifestar que la regulación se someterá a la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y que los órganos judiciales deben comprobar que los acuerdos en materia de registro de jornada se ajusten a los requisitos que la STJUE impone: que el sistema sea objetivo, fiable y accesible.

Aunque esos requisitos no se mencionen expresamente en el art. 39.4 ET, jurídicamente se ha de entender que cualquier sistema de registro de jornada debe cumplir con todos y cada uno de esos tres requisitos, debiendo declararse en caso contrario su ilegalidad.

En este caso los demandantes solo discuten que el sistema pueda ser calificado como objetivo y fiable - conceptos jurídicos indeterminados-, porque descansa exclusivamente en la declaración unilateral del propio trabajador.

Para decidir cómo calificar el sistema resulta útil la motivación de la STJUE: el fin de la Directiva 2003/88 vincula el registro de la jornada de trabajo con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores; el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, y una mera prueba testifical no puede considerarse, por sí sola; los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario. Por ello el TJUE subraya que estos derechos de los trabajadores solo pueden garantizarse mediante un sistema de registro de jornada que resulte verdaderamente objetivo y fiable, de manera que quede perfectamente constituida la prueba que acredite la jornada de trabajo mediante un mecanismo de registro que refleje esos datos de manera totalmente imparcial e indiscutible, para evitar que el trabajador se vea abocado a la inseguridad de enfrentarse a la empresa con reclamaciones de tan difícil probatura.

Desde esta perspectiva jurídica se valora que el sistema de registro pactado en el caso de autos cumple con esas exigencias, por no existir razones que permitan dudar de la objetividad y fiabilidad del mecanismo establecido. No se discute la seguridad, trazabilidad y veracidad de los datos que aparezcan reflejados en la aplicación informática, ni se plantea que ese instrumento resulte inseguro o potencialmente manipulable, ni tampoco se le atribuye ninguna otra deficiencia técnica que pudiese hacer dudar de su fiabilidad. Lo que sostienen los recurrentes es que la autodeclaración del trabajador que puede verse mediatizada por el temor a hacer constar la realización de una jornada diaria superior a la que legal o convencionalmente corresponda, teniendo en

cuenta esa situación de debilidad que ocupa en la relación laboral.

El TS sostiene que ese alegato carece de virtualidad jurídica para negar en abstracto la objetividad y fiabilidad del sistema por el solo hecho de que atribuya al propio trabajador la obligación de hacer constar las horas de inicio y finalización de su jornada diaria [...]. Y que, bien al contrario, es difícil imaginar un sistema de registro horario que no exija al trabajador la realización de una determinada acción [...]. El innegable peligro, se encuentra ciertamente presente en la inmensa mayoría de modalidades de control horario y deberá ser atajado mediante la utilización de los instrumentos que contempla nuestro ordenamiento jurídico, pero no puede erigirse en determinante de la validez o ilegalidad del sistema de registro que ha sido pactado entre las empresas y los legales de los trabajadores.

Por otra parte, la compleja redacción del acuerdo puede generar otro tipo de dudas sobre la objetividad y fiabilidad del sistema, por cuanto impone al trabajador el deber de respetar una serie de criterios que le obligan a efectuar una valoración jurídica de su quehacer diario con la responsabilidad de discernir los periodos de tiempo distintos de los de trabajo efectivo. Eso no supone que deje de ser objetivo y fiable. Esa situación se presenta en cualquier modalidad de control horario que permita una cierta flexibilidad en la jornada. A la empresa le incumbe la obligación de asegurar la existencia de instrucciones que permitan al trabajador conocer indubitadamente la consideración que merezcan cada una de las tareas o actividades que realice durante su jornada, para su correcta calificación como tiempo efectivo de trabajo o de descanso y adecuada incorporación. Si no existen indicaciones o protocolos adecuados, podría considerarse que el sistema carece de la necesaria objetividad y fiabilidad, si coloca al trabajador en la tesitura de discernir la valoración jurídica de unos u otros periodos de tiempo o tipo de actividad. El pacto impone a las empresas del sector la obligación de facilitar a todos los trabajadores una guía de uso de la aplicación informática de control horario, que puede ser el elemento determinante para valorar si el trabajador dispone de los criterios precisos para que su autodeclaración resulte verdaderamente objetiva y fiable.

Pueden sin duda existir otros sistemas más o menos fiables y objetivos, pero esa posibilidad no empaña la adecuada legalidad del acuerdo en litigio si las empresas lo acompañan de las oportunas instrucciones al efecto. Por ello no debe declararse la ilegalidad en abstracto de un acuerdo sectorial como el alcanzado en este caso, sin perjuicio de que las circunstancias de su concreta y específica aplicación por parte de cada empresa del sector pudiere evidenciar que no se ajusta a las exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que impone la STJUE 14/5/2019, asunto C-55/18 (TJCE 2019, 90) . Por lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada el 9 de diciembre de 2020 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, para confirmarla en sus términos y declarar su firmeza.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 30 de abril de 2023. Según estos últimos datos publicados, los **convenios firmados** en 2023 son 263, que afectan a 782.336 y cuyos efectos económicos pueden producirse en este mismo ejercicio o en años anteriores o posteriores.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2023**, el número de convenios colectivos se sitúa en 2.333, que afectan a 714.530 empresas y a 7.073.043 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 2023 fue el 3,14% (2,88% en 2022). Las cláusulas de garantía salarial cubren a un cuarto de los trabajadores con convenio (25,4%).

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue inferior al pactado en los de ámbito supraempresarial: 2,92%, frente a 3,16%. La cobertura de cláusulas de garantía salarial también es menor en los convenios empresariales (cubren al 17,5% de los trabajadores) que en los de ámbito superior (cubren al 26% de los trabajadores).

En cuanto a la **jornada** pactada, se situó en 1.753,9 horas, 13,4 horas mayor que la acordada en 2022. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.703,4 horas en los convenios de empresa y de 1.757,3 horas en los convenios supraempresariales (cuatro y catorce horas por encima de las jornadas pactadas el ejercicio anterior, respectivamente).

Las **inaplicaciones** de convenios en el período enero-abril de 2023 fueron 256 y afectaron a 10.852 trabajadores, ambas cifras superiores a las del mismo período de 2022.

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 91%) y son acordadas en el período de consultas (el 92,2%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 44,1% 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).

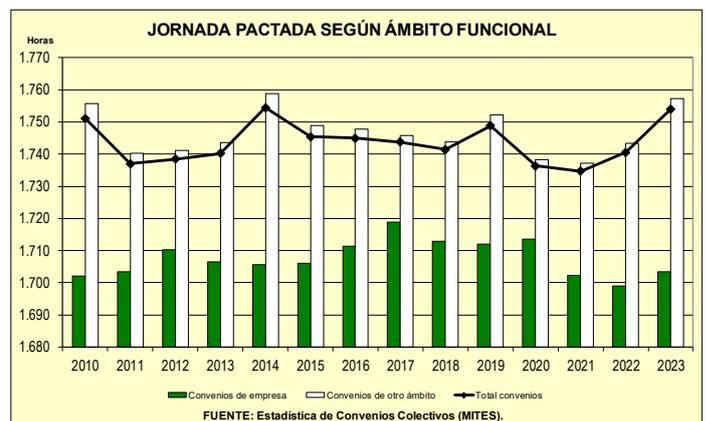
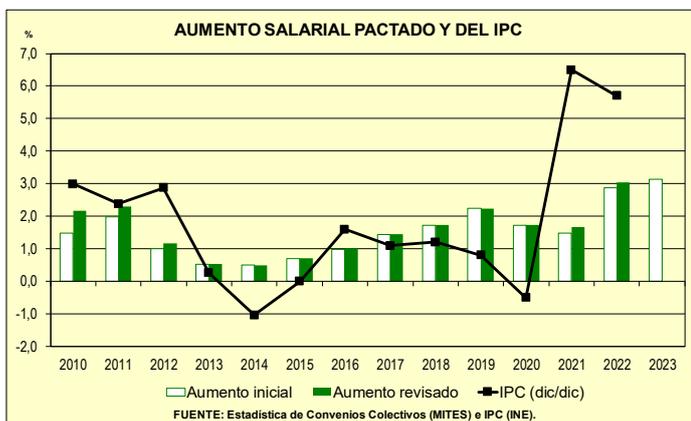
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-abril de 2023		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	256	10.852
Cuantía salarial	113	4.952
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	38	1.768
Cuantía salarial y Horario y distribución del tiempo de trabajo	13	364
Horario y distribución del tiempo de trabajo	12	609
Jornada de trabajo	10	310
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	10	144
Sistema de remuneración	9	243
Resto de casos	51	2.462

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 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 en 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					
2020	4.915	88	1.834	136	2.857
2021 P	4.233	81	1.702	115	2.335
2022 P	3.737	70	1.483	99	2.085
2023 P	2.333	36	901	64	1.332
Trabajadores (miles)					
2020 P	10.700,8	564,2	2.781,2	772,5	6.582,8
2021 P	10.317,3	469,4	2.723,2	677,3	6.447,4
2022 P	10.925,5	420,8	2.703,1	835,0	6.966,6
2023P	7.073,0	313,5	1.885,8	462,1	4.411,6

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de abril de 2023. P=Provisional.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)														
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 P	2022 P	2023 P
Convenios (número)														
Total	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.915	4.233	3.737	2.333
Empresa	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	3.218	2.814	1.713
Ámbito superior a la empresa	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	1.066	1.015	923	620
Convenios firmados en años anteriores	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.633	2.520	2.378	2.117
Convenios firmados en el año	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	766	1.172	1.205	216
Convenios firmados en años posteriores	412	533	741	422	324	466	527	510	468	334	516	541	154	0
Empresas (miles)														
Total	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	1.161,2	1.108,2	1.135,2	714,5
Ámbito superior a la empresa	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	1.157,3	1.105,0	1.132,4	712,8
Trabajadores (miles)														
Total	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	10.700,8	10.317,3	10.925,5	7.073,0
Empresa	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	712,5	683,7	444,0
Ámbito superior a la empresa	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	9.912,9	9.604,8	10.241,8	6.629,0
Convenios firmados en años anteriores	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	7.660,3	4.590,4	6.763,0	6.312,5
Convenios firmados en el año	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	1.319,6	4.323,0	3.629,8	760,5
Convenios firmados en años posteriores	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	1.720,9	1.403,9	532,7	0,0
Agrario *	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	564,2	469,4	420,8	313,5
Industria *	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	2.781,2	2.723,2	2.703,1	1.885,8
Construcción *	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	772,5	677,3	835,0	462,1
Servicios *	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	6.582,8	6.447,4	6.966,6	4.411,6
Variación salarial pactada inicial (%)														
Total	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,7	1,5	2,9	3,1
Empresa	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,2	3,4	2,9
Ámbito superior a la empresa	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,5	2,9	3,2
- Grupo de empresas	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,4	1,4	0,8	3,5	2,8
- Sector local-comarcal	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-	-
- Sector provincial	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,6	3,2	3,2
- Sector autonómicos	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	2,8	3,1
- Sector nacional	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,4	2,1	3,1
Convenios firmados en años anteriores	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,5	2,1	2,0	1,6	2,6	3,0
Convenios firmados en el año	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,1	1,5	3,3	4,7
Convenios firmados en años posteriores	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,4	3,5	-
Sin cláusula de garantía salarial	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,7	1,5	2,8	3,3
Con cláusula de garantía salarial	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	2,6
Agrario *	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	2,0	1,9	2,8	3,6
Industria *	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,4	3,5	2,9
Construcción *	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,3	3,0	3,0
Servicios *	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,4	2,6	3,2
Variación salarial revisada (%)														
Total	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,7	1,7	3,1	-
Empresa	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,6	3,6	-
Ámbito superior a la empresa	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,7	3,0	-
- Grupo de empresas	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,3	1,5	1,4	0,9	-	-
- Sector local-comarcal	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-	-	-
- Sector provincial	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,7	-	-
- Sector autonómicos	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	1,9	1,9	-	-
- Sector nacional	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7	2,0	1,7	-	-
Convenios firmados en años anteriores	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	2,8	-
Convenios firmados en el año	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,1	1,6	3,4	-
Convenios firmados en años posteriores	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,4	3,5	-
Con cláusula de garantía salarial	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	1,8	2,0	2,7	-	-
Agrario *	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	2,0	2,0	3,0	-
Industria *	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,7	3,9	-
Construcción *	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	3,0	-
Servicios *	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,6	2,7	-
Cl. garantía salarial (% trabajadores)														
Total	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	13,1	16,1	21,1	25,4
Empresa	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	15,2	15,4	15,4	17,5
Ámbito superior a la empresa	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	12,9	16,1	21,5	26,0
Jornada anual (horas)														
Total	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	1.736,4	1.734,7	1.740,6	1.753,9
Empresa	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	1.713,4	1.702,3	1.699,1	1.703,4
Ámbito superior a la empresa	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	1.738,2	1.737,1	1.743,3	1.757,3
Ratio empresas por convenio														
Total convenios	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	236,2	261,8	303,8	306,3
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.085,7	1.088,7	1.226,9	1.149,7
Ratio trabajadores por convenio														
Total convenios	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.044,0	2.057,7	2.177,2	2.437,4	2.923,6	3.031,7
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,4	243,0	259,2
Convenios ámbito superior a la empresa	7.426,0	7.645,1	7.803,3	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.070,4	9.299,2	9.462,9	11.096,2	10.692,0
Ratio trabajadores por empresa														
Total convenios	7,5	7,6	7,3	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,3	9,6	9,9
Convenios de empresa	267,7	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,4	243,0	259,2
Convenios ámbito superior a la empresa	6,7	6,9	6,7	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,6	8,7	9,0	9,3
B/ CONVENIOS FIRMADOS														
Convenios	1.725	928	1.485	1.424	263	C/ INAPLICACIONES		2018	2019	2020	2021	2022	2023 P	
De nuevas unidades de negociación	431	197	350	345	48	Número	987	1.044	566	559	557	557	256	
Trabajadores (miles)	3.026,0	1.607,1	4.639,4	3.903,1	782,3	Con acuerdo en período cons	90,9	93,2	95,6	90,5	85,6	92,2		
De nuevas unidades de negociación	110,7	101,4	120,2	288,3	8,4	Empresas afectadas	857	793	486	477	461	229		
						Trabajadores	20.924	22.280	20.301	26.923	21.797	10.852		

(1) Convenios registrados hasta el 30 de abril de 2023. 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 2021, 2022 y 2023. P=Provisional. * Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín.
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>) y elaboración propia.

CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

<u>ANDALUCÍA</u>	<p>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: Sede Consejo Andaluz de Relaciones Laborales C/ Algodón núm. 1 - Esquina Avda. de Hytasa Sevilla, 41006 Teléfono: 955 066 200 Fax: 955 066 210 Correo electrónico: carl.ceeta@juntadeandalucia.es 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. No tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividad.</p>
<u>ARAGÓN</u>	<p>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 actividad; función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<u>ISLAS BALEARES</u>	<p>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 viene 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>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 – 45005 Toledo 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 Oficina de Atención Virtual Laboral.</p>
<p><u>CASTILLA Y LEÓN</u></p>	<p>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 47014 Valladolid Tfno.: 983/414478 e-mail: comisión.convenios@jcyll.es</p> <p>En la sede electrónica de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<p><u>CATALUÑA</u></p>	<p>Comissió de Convenis Collectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, conforme al artículo 3 del Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, sobre organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales (DOGC de 7 de noviembre), ejerce funciones consultivas y de asesoramiento sobre las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> b) <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i> c) <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> <p>Dirección: Carrer de Sepúlveda, 148-150 1ª Plta. 08011 Barcelona Tfno.: 935545638 e-mail: crl.tsf@gencat.cat</p> <p>Para el ejercicio de la citada función consultiva, existe un enlace para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, existe un enlace a los dictámenes emitidos en materia de convenio colectivo aplicable.</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 Mérida (Badajoz) Tfnos.: 924303532 / 924310417 e-mail: información@frflex.com</p>
<p><u>GALICIA</u></p>	<p>Consello Galego de Relacións Laborais, regulado por la Ley 5/2008, de 23 de mayo (DOG de 11 de junio de 2008), proporciona información sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa o centro de trabajo situados en Galicia.</p> <p>Dirección: Algalia de Abaixo, 24 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña) Tfno.: 981/541601/02 e-mail: info.cgrrl@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.cgrrl@xunta.gal</p>
<p><u>MADRID</u></p>	<p>De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 10 del Decreto 62/2014, de 29 de mayo, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de mayo), la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid ejercerá sus funciones consultivas evacuando consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando las consultas se refieran a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretende negociar.</i>

	<p>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 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 no ha sido regulada a favor de ningún organismo de la Comunidad Foral de Navarra; quedando asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE EMPRESA, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO Servicio de Trabajo Dirección: Parque Tomás Caballero Nº 1 Ed."fuerte del Príncipe Ii", 1ª Plt. 31005 PAMPLONA Teléfono: 848427901 E-mail: dgpeet@navarra.es</p>
<u>PAÍS VASCO</u>	<p>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 podrán 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>
<u>CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA</u>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<u>CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA</u>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>

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



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de enlace con el sitio WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e secretaria.ccncc@mites.gob.es
 Permitida la reproducción citando la fuente http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm NIPO: 117-20-003-3

08/06/2023