

1. XXXVI JORNADA DE LA CCNCC: V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El día 15 de noviembre de 2023 se celebró la Jornada Anual de la CCNCC que estuvo dedicada al análisis del “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, tema de gran actualidad. El V AENC es el resultado del diálogo social bipartito y con el que los interlocutores sociales ponen de manifiesto su capacidad para afrontar por sí mismos, algunos de los cambios y desafíos del mercado de trabajo. Este Acuerdo forma parte de una larga trayectoria de pactos, al que pertenecen también los AENC anteriores, los sucesivos acuerdos para la solución autónoma de conflictos laborales y otros muchos, que han dejado patente “la capacidad de adaptación de los interlocutores sociales, y la decidida apuesta por ocupar un espacio propio”.

En relación con el desarrollo de la Jornada, al igual que sucedió en anteriores ocasiones, se optó por combinar la asistencia presencial a la Jornada con la retransmisión en *streaming*. El acto fue inaugurado 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 en *streaming*. Igualmente, expresó su satisfacción y gratitud por poder contar en el acto de la inauguración con la presencia del Secretario de Estado de Empleo y Economía Social.

El Secretario de Estado destacó la importancia que tienen las Jornadas de la CCNCC, especialmente, cuando se dedican, como es el caso, a un instrumento clave de la negociación colectiva, como es el V AENC, uno de los grandes logros del diálogo continuo de los interlocutores sociales en dos ámbitos esenciales: en lo que se refiere a las políticas salariales en un clima de gran tensión de precios y respecto al desarrollo de algunas de las cuestiones que la reforma laboral del año 2021, había remitido a la negociación colectiva.

La primera mesa redonda se dedicó a la visión de los interlocutores sociales del V AENC y al desarrollo del proceso negociador que, como es conocido, se llevó a cabo con la máxima discreción. La mesa redonda estuvo moderada por D. Ricardo Morón Prieto, Director General de Trabajo.

En primer lugar, intervino Dña. M^a Cruz Vicente Peralta Secretaria Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO, quien explicó el complicado contexto en el que se produjo la firma del V AENC: una crisis inflacionista aún latente y una guerra en el corazón de Europa que,

además de producir un cambio en el panorama económico, sigue generando incertidumbre en la economía y tensiones en el mercado de la energía. Seguidamente, se refirió a los antecedentes del Acuerdo. El IV AENC que se firmó para los años 2018-2020, inició la senda de la recuperación salarial, con subidas superiores a la inflación en los años 2018 y 2019. En el año 2020, último año de vigencia de dicho Acuerdo, como consecuencia del parón que se produjo en la actividad económica por la pandemia, esta situación tuvo una repercusión directa en la negociación colectiva, ya que la mayoría de los convenios colectivos no se pudieron negociar, lo que contribuyó a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios en dicho año. En el año 2021 se tendría que haber renovado el acuerdo, pero las secuelas económicas de la pandemia dificultaron la negociación. Tampoco fue posible llegar a un acuerdo en 2022, como consecuencia de la discrepancia en relación con la cláusula de garantía a salarial.

Para concluir, se refirió a la finalidad del V AENC: dinamizar la negociación colectiva; mejorar los salarios; modernizar los contenidos de los convenios colectivos para que respondan a las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas, a la vista de las nuevas realidades y los cambios continuos que se producen en la sociedad, en la economía y en el mundo del trabajo

A continuación, intervino Dña. Rosa Santos Fernández, Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, quien inició su intervención destacando que, por primera vez, los interlocutores sociales, además de negociar un acuerdo, han redactado el texto normativo en un contexto de gran dificultad.

La ponente destacó que el V AENC tiene un objetivo compartido muy importante, que consiste en recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores. Así, el Acuerdo se ha ajustado a las previsiones de inflación que, para los próximos años, han hecho todos los organismos públicos y privados. Otro elemento de contexto importante, a tener en cuenta a la hora de analizar el AENC, es el hecho de que en un año se han aprobado 24 normas que han afectado de manera decisiva a las relaciones laborales, sin haberse desarrollado el necesario proceso de diálogo social y, por tanto, sin que se les haya consultado. En el AENC se ha pretendido recopilar todas estas nuevas obligaciones dispersas en diferentes normas y alertar a las mesas negociadoras, que debían abordar dichas obligaciones además de todas las remisiones a la negociación colectiva que se establecieron en la reforma laboral del año 2021.

Concluye la ponente destacando el importante efecto dinamizador de la negociación colectiva que ha tenido el AENC, tal y como se refleja en las estadísticas del

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Así, actualmente la negociación colectiva cubre a más de 10 millones de trabajadores, por lo que estamos muy cerca de una tasa de cobertura total.

Seguidamente, intervino D. Fernando Luján de Frías, Vicesecretario de Política Sindical de UGT, quien inició su intervención con una reflexión general sobre la importancia de ponerse en el lugar del otro para poder llegar a acuerdos. Además, si se comparten objetivos como es el caso del AENC, es mucho más fácil llegar a un entendimiento. Lo anterior facilita también cómo se tiene que interpretar el carácter obligacional del AENC. Dicho carácter implica que las partes firmantes y sus organizaciones deben respetar todo lo pactado. Así, en el Preámbulo del documento se indica que todas las medidas no pueden quedarse en el "papel", sino que las obligaciones contenidas en el Acuerdo deberán desarrollarse en los miles de procesos negociadores. Afortunadamente, esto está funcionando, como se ha indicado, el AENC está dinamizando la negociación colectiva y se están ajustando las subidas salariales a los objetivos trazados (recuperación salarial del poder adquisitivo de las personas trabajadoras).

Por último, el ponente concluyó su intervención reivindicando el valor del diálogo social. Considera que el Gobierno debe legislar, pero si queremos reivindicar el valor del artículo 7 de la CE, cualquier medida de ámbito laboral debe llevarse antes al diálogo social.

La última ponente de la mesa fue Teresa Díaz de Terán, Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME, quien inició su intervención señalando que el V AENC es un ejemplo del diálogo social bipartito y, por ello, se enmarca en una larga tradición de acuerdos de negociación colectiva que han venido celebrando los interlocutores sociales desde la aprobación de la Constitución. Todos los AENC, y en concreto el último de ellos, han contribuido a mantener la paz social, pero también han tenido efectos económicos y de atracción de la inversión productiva. Además, han ayudado a adaptar, en un momento de crisis, la situación de las empresas y trabajadores a las circunstancias cambiantes y a mejorar las condiciones de los trabajadores y la competitividad de las empresas. El V AENC, al igual que los AENC anteriores, son elementos vertebradores de las relaciones laborales en España.

Para finalizar, la ponente realizó la siguiente reflexión sobre el diálogo social: aunque no siempre ha sido posible llegar a acuerdos, esto no desvirtúa el proceso de diálogo social ni la importancia que ha tenido en España. Por otra parte, el carácter obligacional del V AENC no es incompatible con reivindicar la plena autonomía de las mesas negociadoras de los convenios colectivos.

La segunda mesa redonda estuvo moderada por el Presidente de la CCNCC, D. Jesús Cruz Villalón, y en la misma se analizó el contenido del V AENC desde una perspectiva académica. En primer lugar, intervino Dña. Amparo Esteve Segarra, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, encargada de analizar el Preámbulo y los capítulos I a V. En relación con el Preámbulo, destacó

que lo más importante del mismo es precisamente lo que no se menciona, es decir, lo difícil que ha sido llegar al V AENC.

Siguiendo la estela de anteriores acuerdos, el Capítulo I del V AENC se dedica a la naturaleza jurídica, ámbito temporal y a la Comisión de seguimiento. La ponente se centró en su naturaleza jurídica y señaló que el carácter obligacional del Acuerdo implica que es preciso, para su efectividad, la plasmación de sus directrices en los correspondientes niveles de negociación. Parte de la doctrina considera que el Acuerdo debería tener carácter vinculante hacia terceros y establecer unas condiciones mínimas que deberían ser respetadas por los convenios colectivos. No obstante, la ponente entiende que, si las partes han decidido por razones estratégicas que el Acuerdo tenga carácter obligacional, parece razonable respetar esta postura, porque ello implica dar protagonismo a los niveles inferiores de negociación y permite que, en cada unidad de negociación, se puedan valorar otros elementos de adaptación. Además, el Acuerdo sería un elemento de referencia en caso de bloqueo en los procesos de negociación.

En el Capítulo II se alude al fomento de las nuevas unidades de negociación y al mantenimiento de las existentes, lo cual es positivo, pero considera que sería deseable una mayor concreción sobre a qué unidades de negociación se está refiriendo. Dicho Capítulo alude también al impulso de las reglas de vigencia y de ultraactividad para evitar situaciones de bloqueo, así como a los sistemas de solución y prevención de los conflictos, en particular a los nuevos mecanismos establecidos en el VI ASAC. El segundo apartado, aborda las reglas de buen funcionamiento de las comisiones paritarias, lo que le parece muy pertinente a la vista de lo que está sucediendo en algunas Comunidades Autónomas, en las que se ha optado por restringir el sistema de solución de conflictos colectivos.

El Capítulo III está dedicado al empleo y a la contratación, incluyéndose un listado de contenidos que deberán desarrollar los convenios colectivos. Dentro de este capítulo, destacó el tema de los contratos fijos discontinuos ya que durante el año y medio que ha transcurrido desde la modificación del artículo 16 del ET, se ha producido un crecimiento exponencial de este tipo de contratos, entre otras razones, como consecuencia de que una parte muy significativa de los contratos para obra o servicio determinado vinculados a las contratadas, se han reconvertido en contratos fijos discontinuos. Respecto de las llamadas que hace el artículo 16 del ET a la negociación colectiva para regular el contrato fijo discontinuo, uno de los aspectos más importantes es que mediante convenio sectorial se puede regular el período de inactividad entre contratadas. En los convenios aprobados en este año y medio, lo que se ha hecho mayoritariamente es alargar el período de tres meses fijado como regla subsidiaria.

El Capítulo IV está dedicado a la jubilación parcial y flexible, indicando el Acuerdo que estas dos modalidades de jubilación son apuestas de la negociación colectiva para conseguir un retiro gradual y en el caso de la jubilación parcial, también para lograr el rejuvenecimiento de las

plantillas. Por otra parte, el Acuerdo hace una remisión de estas cuestiones al marco del diálogo social.

El Capítulo V está dedicado a la formación y cualificación profesional. Se trata de un capítulo al que no se le está prestando la atención que requiere, a la vista de lo que está sucediendo en otros países europeos y de los problemas que se han planteado sobre la cobertura de mano de obra. El capítulo referido contiene directrices generales sobre los elementos que se tienen que tener en cuenta a la hora de establecer políticas de formación permanente o de formación para el empleo.

A continuación, intervino D. David Lantarón Barquín, Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria, encargado de analizar los capítulos VI a X del Acuerdo. El ponente inició su intervención valorando muy positivamente el Acuerdo, por ser fruto del diálogo social pero también por su contenido, en particular, en lo que se refiere a los incrementos salariales. No obstante, considera que hubiera sido deseable una mayor concreción en algunos de los mandatos incluidos en el Acuerdo.

Con respecto al capítulo VI dedicado a la retribución, señaló que el texto contiene unos importantes incrementos salariales, previendo igualmente unos incrementos adicionales (limitados al 1%) en el caso de que el IPC sea superior a las subidas salariales previstas. Por otra parte, el Acuerdo consolida la idea de que las políticas llevadas a cabo durante la crisis financiera fueron erróneas y era necesario cambiar el rumbo, fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores y recuperar el argumento de que los costes laborales unitarios, como se ha visto, están principalmente vinculados a la subida de precios.

En lo referente a la simplificación de la estructura salarial, citó la Sentencia del TS 272/2022, de 29 de marzo, que fija las reglas de compensación y absorción a efectos de las subidas del SMI. Esta doctrina, que trae causa de la que defendió previamente la AN, considera que los complementos salariales son absorbibles por el SMI.

Respecto de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, a la que se refiere el capítulo VII, destacó que el problema latente es el del absentismo laboral, por lo que debemos reflexionar sobre la razón de dicho absentismo, a pesar de que se han fortalecido muchos de los mecanismos de control de la incapacidad temporal por contingencias comunes. Respecto de estos mecanismos, el ponente considera que el control sanitario lo debería seguir teniendo el servicio público de salud.

En relación con la seguridad y salud en el trabajo desarrollada en el capítulo VIII, se recogen numerosas obligaciones legales en la materia, sin embargo, le parece muy relevante la referencia que se hace en el Acuerdo al envejecimiento y a su enfoque intergeneracional. Además, es igualmente importante la referencia a la gestión de la reincorporación de las personas tras una baja de larga duración, porque la atención sanitaria y en particular, la hospitalaria, va asociada al hecho biológico de la edad.

El ponente destacó también la alusión en el Acuerdo a los riesgos psicosociales ya que la Unión Europea tiene entre sus objetivos prioritarios, aprobar una Directiva sobre esta materia.

En cuanto al teletrabajo, el ponente se centró en dos aspectos: la evaluación de riesgos y el tiempo de trabajo. Con respecto al primero, señaló que una evaluación de riesgos hecha a distancia no cumple con los requisitos mínimos exigibles. Por ello, es preciso buscar un equilibrio entre la intimidad del hogar familiar y la protección de la seguridad y salud de las personas que teletrabajan. En relación con el tiempo de trabajo, citó la Sentencia del TS 565/2023, del 19 de septiembre, sobre la consideración como tiempo de trabajo de algunos aspectos rutinarios del teletrabajador. Así, las interrupciones por problemas de suministro eléctrico o las pausas fisiológicas, no computarían como tiempo de descanso.

Por último, con respecto a los mecanismos de flexibilidad interna y en particular sobre el uso de los ERTES y del sistema RED, el ponente valoró positivamente la invitación que se hace a la negociación colectiva para afinar el funcionamiento procedimental de estas instituciones en un contexto muy distinto al anterior.

En último lugar intervino Dña. Gemma Fabregat Monfort, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, encargada de explicar los capítulos XI a XVI del V AENC, que incluyen los temas más contemporáneos del Acuerdo.

En el primero de los capítulos indicados, se regula la desconexión digital, vinculada en el texto a la conciliación, pero también a la necesidad de garantizar la intimidad personal y la seguridad y salud de los trabajadores. La ponente plantea si nos encontramos ante un derecho o un deber de las personas trabajadoras, ya que el TS, en una reciente sentencia, permite la posibilidad de renunciar a la desconexión digital a cambio de percibir un complemento de disponibilidad.

Con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres regulada en el capítulo XII, la ponente considera que es importante diferenciar entre conciliación e igualdad. Aunque valora muy positivamente que en el Acuerdo se trate el tema de la igualdad de manera transversal, realiza varias propuestas en esta materia. Así, sería positivo que se clarificaran los conceptos en relación con los planes de igualdad, especialmente en empresas que no tienen obligación de negociar un plan de igualdad, cuestión no abordada por el Acuerdo. Por último, plantea la posibilidad de adoptar verdaderas medidas de acción positiva.

En relación con la conciliación desde la corresponsabilidad, la entrada en vigor del RD-Ley 5/2023 y la modificación que supone respecto de las medidas de conciliación en lo que se refiere a la trasposición de la Directiva 2019/1158, requiere una reconsideración de lo pactado hasta la fecha y exigirá a los convenios colectivos abordar y concretar aspectos fundamentales de las distintas medidas en aras de garantizar la seguridad jurídica.

La regulación de la discapacidad, que se realiza en el Capítulo XIII del Acuerdo, es muy minuciosa. No obstante, la ponente se plantea la dificultad de llevarla a la práctica. Sin embargo, confía en que las nuevas pautas fijadas en la materia en el V AENC sirvan para que los negociadores adquieran mayor conciencia y la negociación colectiva incluya cláusulas más contundentes y ambiciosas a este respecto.

En relación con el capítulo XIV, dedicado a la diversidad. LGTBI, contiene una declaración general de intenciones y una serie de recomendaciones concretas para los negociadores de convenios. Así, se emplaza a los convenios a promover plantillas heterogéneas, lo que plantea una gran dificultad ya que esta cuestión afecta a la intimidad de las personas.

Con respecto a la violencia sexual y de género, reguladas en el capítulo XV, la ponente destacó la importancia de entender que son cuestiones distintas.

Por último, en relación con la transición tecnológica, digital y ecológica, la ponente resaltó que en el capítulo XVI se pretende integrar el Acuerdo Marco Europeo. Respecto de la inteligencia artificial puso de relieve la importancia del control humano de las decisiones que se tomen y la obligatoriedad de comunicar a los representantes de las personas trabajadoras los algoritmos que se utilicen.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE JUNIO DE 2023 A 31 DE OCTUBRE 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 junio de 2023 al 31 de octubre de 2023, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

99002405011982 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 de junio de 2023).

Según dispone su artículo 1 Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo establece las normas básicas de trabajo de las empresas que venían rigiéndose por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Igualmente se registrarán por el presente convenio:

A) Como empresas o Grupos de Empresa:

1.A) Empresas: Las encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), que no tuvieran convenio colectivo propio concurrente.

1.B) Grupos de Empresa: Para garantizar el principio de homogeneidad de condiciones, el convenio también afectará a aquellas empresas que, perteneciendo al mismo grupo empresarial de las empresas de Gran Distribución encuadradas en ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la principal, o su actividad contribuya o

complemente a la principal, o también desarrollen actividad comercial al por menor o cualquier otra complementaria o subsidiaria relacionada con el objeto social de la principal, y vengán aplicando o hagan remisión expresa de sometimiento al presente convenio.

2) Las que operen como franquiciadas de las contempladas en el presente artículo, independientemente del número de metros cuadrados de venta.

3) Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional, como empresa o grupo de empresas, una superficie de venta no inferior a los 30.000 metros cuadrados, en algunas de las modalidades siguientes:

3.1) Grandes almacenes: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y relativamente profundo de varias gamas de productos (principalmente artículos para el equipamiento del hogar, confección, calzado, perfumería, alimentación, etc.), presentados en departamentos múltiples, en general con la asistencia de algún personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.2) Hipermercados: Se entiende por tales, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.3) Las Grandes Superficies Especializadas: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y profundo de un producto o una gama de productos determinados, cuando destina, como mínimo, un 80 % de la superficie de venta a la actividad en cuestión, bien en autoservicio o con la asistencia de algún personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes. Estas empresas aplicarán el presente convenio, salvo que vinieran aplicando otro concurrente, y, en todo caso siempre que su aplicación sea acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

El convenio no será de aplicación a las empresas que se dediquen a la actividad de supermercados, salvo remisión expresa de conformidad con lo previsto en el apartado 1.B) del presente artículo y en la disposición transitoria cuarta.

B) Como personas trabajadoras:

Los que presten sus servicios con tal carácter para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 1.3. y 2. del

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

99010825011997 VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. (BOE 9 de junio de 2023).

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia. Todo ello cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la administración pública.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a las personas residentes y usuarias, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

99012145012002 III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center. (BOE 9 de junio de 2023).

Artículo 2. Ámbito funcional.

Dentro del ámbito del artículo 1.º la aplicación de este Convenio será obligatoria para todas las empresas y para todo el personal de las mismas cuya actividad sea la prestación de servicios de contact center a terceros.

A los efectos del presente Convenio quedan encuadradas en la prestación de servicios de contact center todas aquellas actividades que tengan como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de back office, información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados.

Tal definición incluirá las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas con la actividad principal.

99100105072012 II Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario (BOE de 19 de junio de 2023).

Artículo 3. Ámbito funcional.

1. El II AMORA es de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad consista en el comercio al por menor llevado a cabo en establecimientos aeroportuarios en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar (contratas, subcontratas y otras).

2. Se entiende por comercio al por menor en el subsector aeroportuario, aquella actividad de comercio minorista que es realizada por una entidad empresarial en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar, prestando un servicio consistente en la venta de cualquier clase de artículos en instalaciones aeroportuarias en los regímenes antedichos, y percibiendo por ello una contraprestación.

99010355011996 VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento. (BOE de 14 de julio de 2023).

Según dispone en su artículo 8, ámbito funcional.

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona: Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos. Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc. Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

990001945011981 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. (BOE de 24 de julio de 2023).

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

1. El presente convenio colectivo marco afecta a todos los establecimientos financieros de crédito, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros asociados de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito) o de AELR (Asociación Española de Leasing y Renting), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que

no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este convenio los bancos, las cajas de ahorro, las cooperativas de crédito y entidades que no suscriben este convenio y que no reúnan las condiciones antes referidas.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a), del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

4. Este convenio será, por tanto, el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

99001355011983 XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 de julio de 2023).

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas de consultoría de planificación, consultoría de negocio, de consultoría tecnológica, de tecnologías de la información, de organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, de servicios de tecnologías de la información, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

99012405011999 Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. (BOE de 11 de agosto de 2023)

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y personal.

99017255012008 III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (BOE de 15 de agosto de 2023).

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

1. El presente convenio será de aplicación, en los términos que se expresan en este artículo, en las empresas que cumplan los dos siguientes requisitos:

a) Que se encuentren acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos en los términos recogidos en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, y

b) Que presten servicios como tales en virtud de la suscripción de los conciertos para el desarrollo de esta actividad que regula el artículo 20 del Reglamento de Servicios de Prevención de riesgos laborales, aprobado por Real Decreto 39/1997.

2. En las empresas en que se desarrollen otras actividades, además de la descrita en el apartado anterior, el presente convenio será de aplicación únicamente en relación a las personas que desarrollen de manera preeminente actividades y /o funciones propias del servicio de prevención ajeno.

Como consecuencia de lo anterior, no están incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo las actividades de formación, asesoría y consultoría no relacionadas con las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995 ni objeto del concierto regulado en el artículo 20 del Reglamento 39/1997. Se excluye asimismo de la aplicación de este convenio las actividades relacionadas con la auditoría en materia preventiva.

3. En cualquier caso se excluyen expresamente de este convenio a las personas comprendidas en los artículos 1.3.c) y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

99000155011981 Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes 2023-2024 (BOE de 2 septiembre de 2023).

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes, que se dediquen a la preparación, contratación, venta o explotación de viajes en general por cualquier medio, incluidos los informáticos o telefónicos, dentro del territorio del Estado Español. Podrán ser negociados en el ámbito autonómico y/o provincial los aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

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

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

99010185011996 IX Convenio colectivo estatal del sector del corcho para los años 2022-2024 (BOE del 7 de septiembre de 2023).

Artículo 3. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio General regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de empresa, consista en la elaboración y manufacturación del corcho.

Quedan incluidos en este ámbito los trabajos de preparación del corcho para el aprovechamiento industrial, aun cuando sus labores realicen en el monte.

99005585011900 VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE del 23 de septiembre de 2023).

Artículo 3. Ámbito funcional.

1. El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.
- f) Las dedicadas a procesos de construcción industrializada.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio General se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del mismo.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio General, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

99003955011981 Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE de 11 de octubre de 2023).

Artículo 1.

1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personal pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquellas que actualmente se rijan por el presente convenio colectivo y las que, por acuerdo entre el Comité de empresa, o Delegados y Delegadas de Personal y Dirección de empresa se adhieran al mismo.

99000355011982 Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2023-2025 (BOE del 13 de octubre de 2023).

Artículo 1.2 Ámbito funcional.

Dentro del ámbito enunciado en el artículo 1.1, la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las Empresas, Entidades o Instituciones, públicas o privadas, y para el personal que preste servicio por cuenta ajena en las mismas, cuando aquéllas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

A) Se entiende por Industrias de Artes Gráficas y Auxiliares, en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a las actividades de preimpresión, impresión o postimpresión, por cualquier procedimiento o sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas, soporte óptico, magnético, informático o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general, en uno o más colores. A título meramente ilustrativo y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las actividades siguientes:

a) La composición y fotograbado de textos, ya sea manual, mecánica, digital, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento similar, existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro.

b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro: manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, informático, digital, etc., sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados.

c) El grabado de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico, diseño gráfico, autoedición, etc.

d) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro: tipografía, offset, huecograbado, litografía, serigrafía, tampografía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, impresión digital, impresión por láser, reprografía, etc.

e) La encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, cartoné, tela, plástico, pasta, etc.

f) Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: estenotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, fabricación de troqueles, vulcanizados, etc.

Igualmente, y dado que la aplicación del presente Convenio es obligatoria en todas las funciones o actividades (totales o parciales) contempladas en su ámbito funcional y/o personal del mismo y dentro del ámbito territorial por él establecido, este Convenio es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que existan máquinas de impresión, duplicadoras, pequeño offset, multicopistas, fotocopiadoras, y cualquier otra máquina para producir impresos, etc., independientemente de su ubicación y del uso al que se destinen.

B) Se entiende por Industrias de Manipulados:

a) Los manipulados de papel de todas clases, tales como: material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.

b) Los manipulados de cartón de todas clases, impresos o no, tales como:

cartoncillo, cartón ondulado, cartulina y otras materias auxiliares, así como la fabricación de envases, embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias.

C) Se entiende por Empresas Editoriales:

a) Las que, con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, «comics», y revistas, periódicas o no. Se excluyen las empresas que, únicamente y sin talleres gráficos, editan publicaciones de aparición periódica, diaria o no diaria, de información general, actualidad o especializadas, consideradas empresas editoras de prensa.

b) Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.

c) Las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas.

D) Quedan comprendidos en este ámbito funcional aquellas empresas de Artes Gráficas que compaginen la producción de impresos o manipulados, de todo orden, con la impresión de publicaciones periódicas, de información general, actualidad o especializadas; así

como las que impriman publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

Se excluyen del ámbito funcional de este Convenio únicamente los talleres de Artes Gráficas, pertenecientes a las empresas editoras de publicaciones periódicas diarias de información general, actualidad o especializadas, dedicadas exclusivamente a la impresión de sus propias publicaciones editadas por ellas.

E) También quedan incluidas las empresas, talleres e imprentas, escuelas de Artes Gráficas estatales, para-estatales, autonómicas, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones o Instituciones benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso de que sus productos sean de venta o encargo remunerado, cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y realicen alguna de las actividades relacionadas con el ámbito funcional de este Convenio.

Asimismo, estas normas obligarán a las empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

99100235012020 II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE del 25 de octubre de 2023).

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas que realicen actividades de asistencia a los animales en Centros y Servicios Sanitarios Veterinarios o fuera de ellos, ya sean personas físicas o jurídicas, mercantiles, benéficas o sin ánimo de lucro, comprendiendo las fundaciones, reguladas de conformidad con el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. SENTENCIAS

STS 19 de junio de 2023, rec. 858/2021 ECLI:ES:TS:2023:2726

Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), de 26 de noviembre de 2020, en el recurso de suplicación nº 1250/2020, interpuesto contra la sentencia de fecha 20 de julio de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Almería en autos núm. 581/2020, seguidos a instancia de la ahora recurrente contra el Ayuntamiento de Almería.

Las cuestiones casacionales que se plantean consisten, por una parte, en determinar si hubo una diferencia de trato cuando, estando contratada al amparo de un programa de empleo, no fue retribuida conforme a lo previsto en el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Almería, y, por otra, su derecho a las diferencias salariales sosteniendo que el Consistorio no puede excluir de su aplicación al personal laboral temporal contratado con la financiación de una subvención, por el hecho de no venir relacionados en la relación de puestos de trabajo ni en el capítulo de presupuestos de dicha Entidad Local.

Aunque las funciones realizadas por la actora no implican que haya ocupado puesto de trabajo de la RPT del Consistorio, ello no constituye una causa de oposición válida ni suficiente para enervar la carga probatoria que recae sobre el demandado. Acreditado por la trabajadora, contratada de modo temporal, el desempeño de tales actividades y funciones, algunas de las cuales encajan en el puesto de Jefe de Unidad (A2) para el que no se prevé formación o titulación específica y, sin embargo, ha percibido retribuciones salariales inferiores a las previstas convencionalmente, circunstancias que comportan inexorablemente el desplazamiento hacia la parte empresarial de la obligación de probar los hechos que enerven la eficacia jurídica de los anteriores.

La mera alegación de que no se ha ocupado el puesto de la RPT en modo alguno justifica la desigualdad retributiva denunciada y que ha sido constatada en el procedimiento. Es más, el propio convenio de aplicación dispuso en su art. 2.4 que "El personal perteneciente a programas de fomento de empleo y de integración social subvencionados, total o parcialmente, por cualquier organismo oficial, percibirán las retribuciones correspondientes al mismo puesto desempeñado por personal laboral de este Ayuntamiento, con excepción del complemento de productividad."

Cuando nos situamos en el plano de la relevancia constitucional, incumbirá a la empresa a quien se le imputa la vulneración de un derecho fundamental, acreditar que concurren causas objetivas que justifican la medida adoptada. Pero en el caso, ninguna justificación razonable y válida opone el empleador público para sustentar el trato salarial diferente que ha otorgado a la trabajadora temporal perteneciente a un programa de fomento de empleo y que ha logrado probar el desempeño de funciones semejantes en parte a las asignadas a la categoría profesional de Jefe de Unidad de Prestaciones Económicas y Sociales, contemplada en la RPT del propio Ayuntamiento.

Por ende, también aquí resulta vulnerado lo dispuesto en la cláusula cuarta de la Directiva/CE 1999/70 y la doctrina fijada por la sentencia del TJUE de 22.12.2010, sobre discriminación retributiva con el personal fijo en relación con el art. 14 CE, y la correlativa normativa convencional, pues el Ayuntamiento demandado retribuyó a la demandante en una cuantía menor a la fijada convencionalmente, es decir, al margen del convenio, sin que conste probada la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen de manera idónea, razonable y proporcionada dicho trato diferenciado. Las precedentes consideraciones determinarán la estimación del recurso de casación unificadora, que se casa y anula la sentencia impugnada, para resolver el debate formulado en suplicación desestimando el recurso de tal naturaleza y confirmando la sentencia de instancia.

**STS 15 de junio de 2023, rec. 1657/2022.
ECLI:ES:TS:2023: 2788**

Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (GESTAGUA) contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 10 de

febrero de 2022. La sentencia de instancia había estimado la demanda interpuesta contra la empresa AQUARA-GESTIÓN CICLO INTEGRAL DE AGUAS DE ARAGÓN, S.A.U y declarado la improcedencia del despido efectuado con efectos de 25-10-2020.

La relación laboral había comenzado en 1991, mediante un contrato de duración determinada con la Sociedad de Abastecimientos Urbanos y Rurales (SAUR). Tras sucesivas subrogaciones, el 11 de noviembre de 2013 el trabajador y AQUARA-GESTIÓN CICLO INTEGRAL DE AGUAS DE ARAGÓN, S.A.U firmaron que el centro de trabajo era Velilla de Jiloca aunque la prestación de servicios se realizaba además en otras localidades (Alhama de Aragón, Ateca, Illueca, Ibdes). El 23 de septiembre de 2020 AQUARA comunica al actor que, según adjudicación del servicio, finaliza el contrato suscrito con el Ayuntamiento de Velilla de Jiloca para la prestación del contrato de gestión del servicio de agua potable y alcantarillado de dicha localidad, que a partir del 26 de octubre de 2020, pasarán a ser prestados por la empresa GESTAGUA, que se subrogará en los derechos y obligaciones resultantes de su contrato de trabajo. En esa fecha GESTAGUA informa al trabajador de que no procederá a subrogarse en el contrato de trabajo suscrito por él y AQUARA, porque no se dan los requisitos del VI convenio estatal y que en consecuencia debe continuar prestando sus servicios a AQUARA.

Es aplicable el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), antes Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, publicado en el BOE de 3-10-2019. El artículo 57 de este convenio colectivo, sobre "cláusula de subrogación convencional", establece que "cuando la actividad de una empresa o entidad pública afectada por este convenio cese en un centro de trabajo, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, esta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras adscritas al servicio de las instalaciones que se explotan."

Y según el artículo 58 del convenio colectivo, es requisito necesario para la subrogación que la empresa saliente facilite a la entrante la "relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad o documento oficial identificativo correspondiente, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones...."

La sentencia recurrida da por sentado que, en el presente caso, la empresa saliente (Aqura) cumplió respecto de la empresa entrante (Gestagua) con todos los requisitos previstos en el artículo 58 del convenio colectivo aplicable, con la sola excepción de la especificación de la jornada y horario del trabajador.

Lo que se debe resolver en el presente recurso de casación unificadora es, precisamente, si la no comunicación por parte de la saliente a la entrante de las

específicas jornada y horario del trabajador a subrogar por parte de la empresa saliente supone el incumplimiento de un requisito esencial o imprescindible para que se produjera la subrogación o, por el contrario, dicha subrogación se tenía que haber producido aunque la saliente no hubiera comunicado a la entrante la jornada y horario del trabajador a subrogar.

La Sala anticipa que en este caso era esencial o imprescindible que la empresa saliente comunicase a la entrante la jornada y el horario del trabajador toda vez que el empleado también prestaba servicios para la empresa saliente en otras localidades y el trabajador dedicaba solo el 22,30 por ciento de su jornada semanal a su trabajo en el municipio de Velilla de Jiloca.

Es significativo que la saliente Aquara comunicara al Ayuntamiento de Velilla de Jiloca que al servicio que la empresa hacía para ese ayuntamiento estaba adscrito un trabajador "en régimen de jornada completa." Recuérdese que el contrato de trabajo del trabajador era de cuarenta horas semanales. Es asimismo revelador que, en su recurso de suplicación, la saliente Aquara solicitara, como petición principal, que la subrogación por parte de Gestagua debía de afectar a "la totalidad de la jornada" del trabajador. Y lo es más que la saliente Aquara diera de baja al trabajador en la Seguridad Social con motivo de la adjudicación del servicio por parte del Ayuntamiento de Velilla de Jiloca a la entrante Gestagua. El empleado solo trabajaba en esta localidad el 22,30 por ciento de su jornada, prestando servicios el resto de su jornada en los municipios a que se ha hecho anterior referencia por cuenta de Aquara, por lo que la adjudicación a Gestagua del servicio para el Ayuntamiento de Velilla de Jiloca no era motivo para extinguir un contrato de trabajo que era a tiempo completo por cuarenta horas semanales.

En el presente supuesto la comunicación por la saliente a la entrante de la jornada realizada por el trabajador en el servicio para el Ayuntamiento de Velilla de Jiloca era esencial o imprescindible, toda vez que Gestagua solo tenía que subrogarse en esa jornada y no en el resto de la jornada que el trabajador prestaba para Aquara en favor de otros municipios distintos al de Velilla de Jiloca.

En esas circunstancias, como recuerda la STS 148/2020, no se produce la subrogación de la empresa entrante, siendo la empresa saliente, incumplidora de la obligación de la comunicación a la entrante, "la responsable de las consecuencias perjudiciales que sobrevengan al trabajador afectado, más en concreto del despido en el caso de que se haya producido."

Es cierto lo que afirma la sentencia recurrida que la entrante podía haber pedido aclaraciones sobre la jornada y el horario del trabajador. Pero el caso es que la saliente omitió dar a la entrante la información sobre la jornada y el horario del trabajador a subrogar en la adjudicación del Ayuntamiento de Velilla de Jiloca que antes tenía Aquara y que pasó a Gestagua. Y esa información era esencial e imprescindible porque la subrogación del trabajador por parte de Gestagua no debía ser en la totalidad de su jornada, sino tan solo en la dedicada a la localidad de Velilla de Jiloca.

Y ha de tenerse en cuenta, finalmente, que la saliente Aquara extinguió el contrato de trabajo del trabajador afectado, cuando no había causa para ello, porque no consta que Aquara dejara de atender al resto de municipios que se han citado, en los que también prestaba servicios el trabajador.

Por lo que se estima el recurso interpuesto por GESTAGUA y se desestima el recurso de suplicación interpuesto por AQUARA.

STS 19 de septiembre de 2023, rec. 260/2021, ECLI:ES:TS:2023:3765

Recurso de casación interpuesto por la empresa Extel Contact Center SAU, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 10 de mayo de 2021, en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 105/2021, seguido a instancia la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras frente a la referida empresa. En la sentencia de la Audiencia Nacional se estima la demanda, declarando los derechos de los trabajadores que teletrabajan a que se les considere tiempo de trabajo efectivo los periodos de tiempo que no puedan trabajar por cortes de luz o en la conexión a internet, ajenos a su voluntad, así como el derecho al uso del lavabo para atender las necesidades fisiológicas del empleado por el tiempo imprescindible.

Contra dicha sentencia, la empresa interpone recurso de casación en el que, como primer motivo, se denuncia la infracción del art. 30 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con el art. 5 del Real Decreto Ley (RDL) 8/20020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, y el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Según la empresa, los afectados por el conflicto no están bajo la regulación del RDL 28/2020 sino por el acuerdo firmado por empresa y el sindicato demandante, el 12 de marzo de 2020, en el que nada se dispone en orden a que las incidencias en el suministro de luz o de la red en los domicilios de los teletrabajadores sea tiempo efectivo de trabajo

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo entiende que, la vista de lo dispuesto en el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, es indudable que el tratamiento de las condiciones laborales del personal que presta servicios mediante el teletrabajo no puede ser de peor condición que las del trabajo presencial de forma que, si esos cortes se produjesen en los centros de trabajo de la mercantil no conllevaría que sus trabajadores presenciales tuvieran recuperar el tiempo de trabajo afectado por dichas incidencias o se les redujese el salario, tampoco ello puede afectar a quienes prestan servicios mediante el teletrabajo. Y a ello no se opone el que en el caso del trabajo presencial se pudiera ocupar ese tiempo de interrupción de la actividad en formación.

Además se recuerda que la normativa en materia de teletrabajo siempre ha establecido que el empresario debe adoptar en todo momento las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible, facilitando los medios oportunos para atender la actividad laboral (art. 5 del RDL 8/2020, art. 11 del RD 28/2020) de forma que si

esos medios no pueden solventar aquellas incidencias que, ajenas a la voluntad del trabajador, le impidan seguir trabajando, no puede el empleador repercutir sobre él la imposibilidad de trabajar .

En el segundo motivo, se denuncia por la empresa la infracción del art. 24 y 54 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center , en relación con el art. 34.4 y 17.1 del ET. La parte recurrente sostiene que la estimación en la sentencia recurrida del derecho del personal que trabaja a distancia al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo, implica ampliar el tiempo de descanso que tanto la norma colectiva como el ET establecen.

Tampoco es estimado este motivo por la Sala por entender que en ningún momento la sentencia de instancia estableció un nuevo tiempo de descanso al margen del art. 24 y 54 del convenio colectivo, sino que calificó de pausa la que se produce en la actividad por tener que atender necesidades fisiológicas que son imprevisibles. El art. 24 del Convenio Colectivo fija unos tiempos de descanso que la empresa puede organizar en función de las necesidades del servicio, pero en ellos no puede estar comprendido el tiempo que puede precisar el trabajador para atender sus necesidades fisiológicas ya que éstas no vienen determinadas por las del servicio y son imprescindibles.

Por todo lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de mayo de 2021, aclarada por auto de 14 de mayo de 2021, en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 105/2021.

STS 19 de septiembre de 2023, rec. 127/2021, ECLI:ES:TS:2023:3626

Recurso de casación interpuesto por la Asociación Empresarial de la Comunidad Valenciana de Vehículos de Alquiler (AECOVAL) contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 9 de diciembre de 2020, recaída en su procedimiento de Impugnación Convenio Colectivo, autos núm. 20/2020, promovido a instancia de la referida asociación.

Las principales circunstancias fácticas y jurídicas que se desprenden de la sentencia recurrida son las siguientes:

1.- Las relaciones laborales relativas a la actividad de alquiler de vehículos en la provincia de Alicante venían rigiéndose por el Laudo Arbitral de fecha 29 de junio de 1996, dictado en el proceso de derogación de la Ordenanza Laboral de Transportes por carretera de 20 de marzo de 1971

2.- Con fecha 7 de abril de 2015 se constituyó la Asociación Empresarial de Alquiler de Vehículos de la Comunidad Valenciana (AECOVAL) como fruto de la fusión de las diferentes asociaciones provinciales.

3.- Con fecha 20 de enero de 2020 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante el Convenio Colectivo

Provincial de Alicante de Comercio del Metal 2019-2020. En dicho Convenio, en el Anexo en el que se establecen una relación de los CNAE correspondientes al ámbito de aplicación del referido convenio, aparece, como novedad el "CNAE 7711" que se corresponde con la actividad de "alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros".

4- No consta que FEMPA tuviera representación alguna en el subsector de alquiler de automóviles y vehículos.

La Sala entiende que se trata de un supuesto de cambio de unidad de negociación, en su modalidad de ampliación de una unidad de negociación preexistente, a la que se le añade un subsector (el de alquiler de automóviles y vehículos a motor) que hasta entonces se regía por un laudo arbitral. La solución del problema planteado exige partir de la afirmación contenida en el artículo 83.1 ET según la que "los convenios tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden", afirmación que está sujeta a diversos límites. El primero y principal que se respeten las reglas de legitimación para negociar; esto es, que quienes delimiten la unidad de negociación lo puedan hacer porque ostentan la representatividad exigida por los artículos 87 y 88 ET.

La Sala considera que el cambio de unidad de negociación sólo es posible tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo cuyo ámbito se pretende abandonar ya que la prohibición de concurrencia se extiende durante la vigencia del mismo, pero decae una vez el convenio ha perdido su vigencia ordinaria, momento a partir del cual es posible el cambio, salvo la existencia de negociaciones serias encaminadas a la continuidad de la unidad negocial. En el presente supuesto, habida cuenta de que el propio laudo arbitral preveía que el mismo devendría inaplicable a la entrada en vigor de un acuerdo o convenio que regulase alguna o la totalidad de las cuestiones comprendidas en el mismo, nada impedía, desde esta perspectiva, que se hubiera podido proceder al cambio de la unidad de negociación. Sin embargo, para poder determinar, como se hizo, el ámbito funcional del Convenio Colectivo Provincial de Alicante de Comercio del Metal incorporando las unidades de negociación de alquiler de automóviles y vehículos a motor, deberían haberse incorporado a la comisión negociadora a la única representante específica del referido subsector que era AECOVAL, lo que no se hizo. Para ello hubiera bastado con la oportuna invitación a la misma a formar parte de la comisión negociadora.

Consiguientemente, la Sala entiende que el cambio de la unidad de negociación no se produjo adecuadamente, por lo que estima el recurso de AECOVAL y declara la nulidad parcial del Convenio Colectivo Provincial de Alicante de Comercio del Metal, exclusivamente en lo relativo a la extensión de su ámbito de aplicación a la actividad de alquiler de vehículos (CNAE 7711 - Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligero). Asimismo, casa y anula la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 9 de diciembre de 2020, recaída en su procedimiento de Impugnación Convenio Colectivo, autos núm. 20/2020.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 30 de noviembre de 2023. Según estos datos, los **convenios firmados** en 2023 son 1.227, que afectan a 3.605.996 trabajadores y cuyos efectos económicos pueden producirse en este mismo ejercicio, en años anteriores o posteriores. Su duración media es de 3,4 años.

En cuanto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2023**, el número de convenios colectivos se sitúa en 3.385, que afectan a 1.115.353 empresas y a 10.562.651 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en el año actual.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2023 fue el 3,49% (3,01% en 2022). Las cláusulas de garantía salarial cubren a la cuarta parte de los trabajadores con convenio (24,3%).

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue inferior al pactado en los de ámbito supraempresarial: 3,25%, frente a 3,5%. La cobertura de cláusulas de garantía salarial también es menor en los convenios empresariales (cubren al 14,9% de los trabajadores) que en los de ámbito superior (cubren al 24,8% de los trabajadores).

Acerca de la **jornada** pactada, se situó en 1.751,1 horas, 8,4 horas mayor que la acordada en 2022. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.698,9 horas en los convenios de empresa (sin cambios respecto al ejercicio anterior) y de 1.754,3 horas en los supraempresariales (nueve horas por encima de la jornada de 2022).

Las **inaplicaciones** de convenios en el período enero-noviembre de 2023 fueron 544 y afectaron a 24.538 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 94,9%) y son acordadas en el período de consultas (el 90,3%).

Respecto al contenido de las inaplicaciones, en el 43,8% 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).

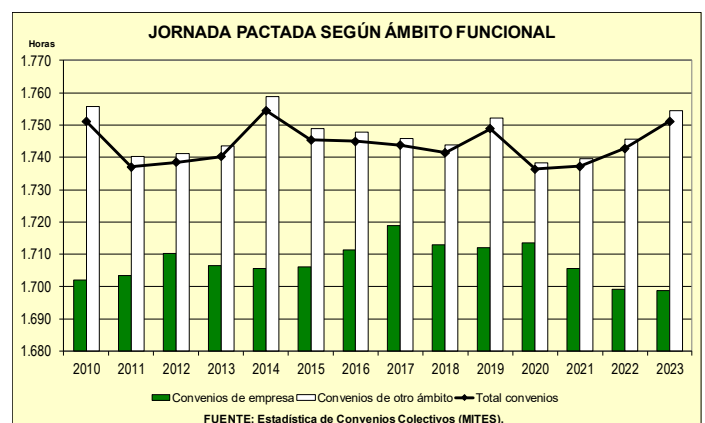
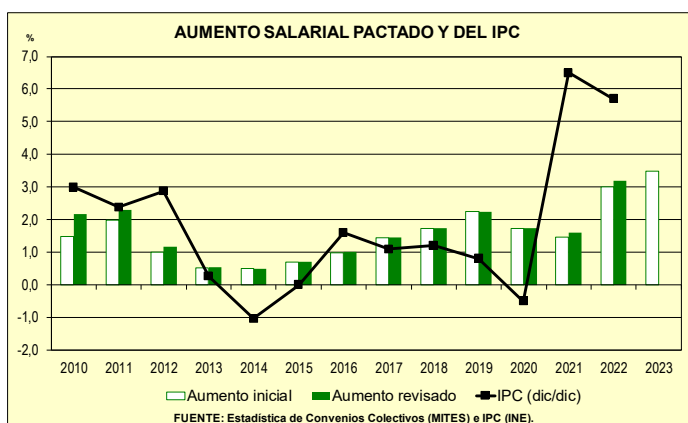
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-noviembre de 2023		
	INAPLICACIONES	
	Número	Porcentaje
TOTAL	544	100,0
Cuantía salarial	238	43,8
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	77	14,2
Jornada de trabajo	32	5,9
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	23	4,2
Horario y distribución del tiempo de trabajo	23	4,2
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	23	4,2
Sistema de remuneración	22	4,0
Resto casos	106	19,5

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2021 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 2021 está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los datos de convenios y los trabajadores del período 2019-2021, algunos afectados por la ralentización derivada de la pandemia, con los datos provisionales de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2019	5.539	94	1.991	160	3.294
2020	4.915	88	1.834	136	2.857
2021	4.727	82	1.826	135	2.684
2022 P	4.216	72	1.701	107	2.336
2023 P	3.385	46	1.292	92	1.955
Trabajadores (miles)					
2019	11.397,6	494,7	2.661,5	811,9	7.429,5
2020	10.700,8	564,2	2.781,2	772,5	6.582,8
2021	11.543,2	469,5	2.852,6	784,2	7.436,9
2022 P	12.369,8	455,6	2.787,7	907,3	8.219,2
2023 P	10.562,7	388,5	2.421,0	800,2	6.953,1

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de noviembre 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	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	4.727	4.216	3.385
Empresa	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	3.640	3.157	2.445
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	1.087	1.059	940
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	2.907	2.422	2.344
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	1.213	1.302	1.041
Convenios firmados en años posteriores	412	533	741	422	324	466	527	510	468	334	516	607	492	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	1.224,3	1.282,7	1.115,4
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	1.220,7	1.279,5	1.112,9
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	11.543,2	12.369,8	10.562,7
Empresa	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	807,0	740,4	612,9
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	10.736,2	11.629,4	9.949,7
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	5.414,4	6.918,5	7.011,5
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	4.348,0	3.701,7	3.551,1
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	1.780,9	1.749,6	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	469,5	455,6	388,5
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	2.852,6	2.787,7	2.421,0
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	784,2	907,3	800,2
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	7.436,9	8.219,2	6.953,1
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	3,0	3,5
Empresa	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,3	3,4	3,3
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	3,0	3,5
- 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	1,1	3,3	3,3
- 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	1,5	3,3	3,6
- Sector autonómicos	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	1,9	1,7	2,9	3,5
- Sector nacional	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,3	2,6	3,5
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	3,2
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	4,1
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	1,1	3,9	-
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	1,4	2,9	3,7
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	1,5	3,0	2,9
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	2,9	4,0
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	3,1
Construcción *	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,4	3,1	3,1
Servicios *	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,3	2,9	3,6
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	1,6	3,2	-
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	3,5	-
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	1,6	3,2	-
- 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	1,2	3,4	-
- 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	1,6	3,5	-
- Sector autonómicos	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	2,9	-
- Sector nacional	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7	2,0	1,6	2,8	-
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	3,5	-
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	3,5	-
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	1,2	3,9	-
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	2,8	4,1	-
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	3,2	-
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	3,1	-
Servicios *	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,5	3,0	-
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	13,4	16,9	24,3
Empresa	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	15,2	13,1	16,5	14,9
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	13,4	17,0	24,8
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	1.737,2	1.742,7	1.751,1
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	1.705,7	1.699,3	1.698,9
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	1.739,6	1.745,5	1.754,3
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	259,0	304,2	329,5
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	1.123,0	1.208,2	1.183,9
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	2.442,0	2.934,0	3.120,4
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	221,7	234,5	250,7
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	9.876,9	10.981,5	10.584,8
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	9,4	9,6	9,5
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	221,7	234,5	250,7
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	8,8	9,1	8,9
B/ CONVENIOS FIRMADOS														
Convenios	1.725	928	1.496	1.551	1.227	C/ INAPLICACIONES				987	1.044	566	559	544
De nuevas unidades de negociación	431	197	356	376	224	Número				90,9	93,2	95,6	90,5	85,6
Trabajadores (miles)	3.026,0	1.607,1	4.641,6	3.977,1	3.606,0	Con acuerdo en período cons				857	793	486	477	461
De nuevas unidades de negociación	110,7	101,4	121,0	291,5	113,3	Empresas afectadas				20.924	22.280	20.301	26.923	21.797
						Trabajadores								

(1) Convenios registrados hasta el 30 de noviembre 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 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, 1- Esquina Avda. de Hytasa - 41006 Sevilla Tfno.: 955066200 e-mail: carl.ceeta@juntadeandalucia.es</p> <p>En la página web del CARL se dispone de un Mapa de la Negociación Colectiva, que ayuda a determinar de forma automática el convenio colectivo aplicable siguiendo las pautas señaladas para ello. No tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de su 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 - 50006 Zaragoza Tfno.: 976715923 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) Tfnos.: 696427323 - 985108257 e-mail: registroconvenioscolectivos@asturias.org</p> <p>La Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias no tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades; función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<u>ISLAS BALEARES</u>	<p>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 Castelló, 1 (Políg. Son Castelló) - 07009 Palma de Mallorca (Islas Baleares) Tfno.: 971178900 e-mail: cccib@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/ Alicante, 1 - 35016 Las Palmas de Gran Canaria 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: Pasaje de Peña, 4, Planta 3ª - 39008 Santander (Cantabria) e-mail: crlc@crlcantabria.es</p> <p>Por ello, la citada función consultiva es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<u>CASTILLA-LA MANCHA</u>	<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</p>

	<p>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> <ol style="list-style-type: none"> <i>Planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.</i> <i>La procedencia de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.</i> <i>Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional.</i> <p>Dirección: Avda. de Irlanda, 14 - 45005 Toledo Tfnos.: 925/265687-267975 e-mail: dgat.economiaempresasempleo@jccm.es</p> <p>Para el ejercicio de dicha función consultiva, el citado organismo dispone de un canal permanente en el que el Servicio de Trabajo atiende las consultas de particulares y empresas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos en la <u>Oficina de Atención Virtual Laboral</u>.</p>
<u>CASTILLA Y LEÓN</u>	<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> <ol style="list-style-type: none"> <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> <i>La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> <i>Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.</i> <p>Dirección: C/ Francesco Scrimieri, 3, Planta 2ª - 47014 Valladolid Tfno.: 983414478 e-mail: comisión.convenios@jcy.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>
<u>CATALUÑA</u>	<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> <ol style="list-style-type: none"> <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i> <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> <p>Dirección: C/ de Sepúlveda, 148-150, Planta 1ª - 08011 Barcelona Tfno.: 932285656 e-mail: crl.tsf@gencat.cat; crl.treball@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>
<u>EXTREMADURA</u>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de 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: C/ Juan Pablo Forner, 1, Planta 3ª - 06800 Mérida (Badajoz) Tfnos.: 924303532 - 924310417 e-mail: información@frlex.com</p>
<u>GALICIA</u>	<p>Consello Galego de Relacións Laborais, 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>Dirección: C/ Algalia de Abaixo, 24 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña) Tfnos.: 981541601/02 e-mail: info.cgrl@xunta.gal</p> <p>En su página web se encuentra toda la información sobre cómo efectuar la correspondiente consulta, así como los criterios para su planteamiento.</p>
<u>MADRID</u>	<p>De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 10 del Decreto 62/2014, de 29 de mayo, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid (BOCMde 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>

	<p>a) El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretende negociar. b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</p> <p>Sin embargo, en estos momentos la función consultiva es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
MURCIA	<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.: 968226091 e-mail: secretaria@fundacionrlm.org</p>
NAVARRA	<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</p> <p>Dirección: Parque Tomás Caballero, 1, Ed."Fuerte del Príncipe II", Planta 1ª-31005 Pamplona Tfno.: 848427901 e-mail: dgpeet@navarra.es</p>
PAÍS VASCO	<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, 3º Izqda. - 48008 Bilbao, Vizcaya Tfno.: 944792100/108 e-mail: crl-lhk@crlv.net</p> <p>Para ello, el citado Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco ha desarrollado un formulario en su sitio web para plantear consultas sobre los convenios colectivos que podrían ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>
LA RIOJA	<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.: 941291555 e-mail: srv.relacioneslaborales@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>
COMUNIDAD VALENCIANA	<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>
CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA	<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.



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e secretaria.ccnc@mit.es

Permitida la reproducción citando la fuente

http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/index.htm

NIPO: 117-20-003-3

02/01/2024

Código QR de enlace con el sitio WEB

