

1. CONSULTAS. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

En el ejercicio de las funciones consultivas, la CCNCC, aprueba dictámenes no vinculantes sobre las consultas que se plantean en relación con el ámbito funcional de los convenios colectivos. Los dictámenes se adoptan habitualmente por unanimidad entre los vocales que conforman la Comisión Permanente, pero en las ocasiones en las que no es posible esa unanimidad, los acuerdos son aprobados por mayoría.

Una vez finalizado el año 2023, destacamos aquellos dictámenes que han sido adoptados en dicho año y que consideramos de mayor interés:

Consulta nº 37/2022, convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad económica se desarrolla en un local comercial ubicado en un polígono industrial, donde se dedica a la compraventa de artículos deportivos de caza, compraventa de armas de caza y accesorios, compraventa de cartuchería; entre las familias de productos comerciales hay accesorios de caza, armas, armeros, cajas fuertes, calzado, cartuchos, cuchillería, fundas, herramientas, juguetes regalo, linternas-focos-complementos, maletines de limpieza, de seguridad y maletín militar, mochilas, sillas, monturas, munición, óptica y complementos, pesca, pirotecnia, recarga, redes, ropa y calzado, tiro y otros complementos.

La actividad comercial se complementa con una galería de tiro para particulares y seguridad, y también con material de defensa personal para particulares (espray), y equipos de protección profesional para militares, policías y seguridad privada, además de ropa, calzado y complementos de caza.

Se acuerda por mayoría informar que la actividad de la empresa tiene un encuadramiento correcto dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo del Comercio Vario de la Comunidad Foral de Navarra (BON 07/03/2007 Código 31002405011982).

Consulta nº 38/2022, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la producción de energía eléctrica a través de la quema de biomasa en calderas, que provocan vapor a través de turbinas, que generan electricidad que se incorpora al sistema eléctrico español. La mercantil tiene centros de trabajo propios y dentro de las instalaciones de sus filiales, en Huelva, Córdoba, Jaén, Sevilla, Mérida, Ciudad Real, Puertollano, Madrid y Pontevedra.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad realizada por la empresa resulta incluida dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, publicado en el BOE de 25 de julio de 2022 (código 99004345011982)

Consulta nº 2/2023, convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es la comercialización de medicamentos sin receta, complementos alimenticios, productos sanitarios y productos cosméticos. La empresa tiene presencia en 16 provincias.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la mercantil, tiene cabida dentro del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (código de convenio n.º 99001115011981 y BOE del 23 de septiembre de 2022).

Consulta nº 4/2023, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la investigación, producción y comercialización de semillas y material de propagación vegetal de productos relacionados con la horticultura. La empresa tiene centros de trabajo en Almería, Valencia y Murcia.

La mercantil investiga, produce y vende una gran variedad de semillas de hortalizas como brócoli, melón, tomate, calabaza, cebolla, col, col china, coliflor, bimi, rábano, espinaca, hojas baby, pak choi, nabo, pepino, pimiento, remolacha, sandía y zanahoria, siendo su principal actividad la obtención de nuevas variantes hortícolas y su producción y venta para la horticultura intensiva.

Se acuerda por mayoría informar que a la mercantil le resultan de aplicación los siguientes convenios colectivos del sector agropecuario:

- Centro de trabajo de Almería: Convenio colectivo 2013-2015. Trabajo en el campo. (BO. Almería 24/04/2013) Código de Convenio 04000795011990, en el caso de que este convenio colectivo se considere vigente.
- Centro de trabajo de la Región de Murcia: Convenio colectivo 2016-2018. Agrícola, forestal y pecuario (BORM 06/03/2018) Código de Convenio 30000045011981.
- Centro de trabajo de la provincia de Valencia: Convenio colectivo 2016-2018. Agropecuario (BO. Valencia 08/08/2018) Código de Convenio 46000255011982.

Consulta nº 8/2023, convenio colectivo aplicable a una empresa situada en la provincia de Madrid, dedicada al alquiler de contenedores para obras, jardines, garajes, naves, parcelas, fincas, con personal para su manejo, y retirada de los contenedores y traslado con los residuos a vertedero o punto limpio autorizado.

Se acuerda por mayoría informar que a la actividad que desarrolla la mercantil le resulta de aplicación el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 25/7/2022) (Código de convenio núm. 99004345011982).

Consulta nº 9/2023, convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Murcia, que desarrolla una actividad como centro de tecnología e investigación de procesamiento de frutas y cítricos mediante análisis fisicoquímicos; un servicio post venta de reparación y mantenimiento de maquinaria industrial (mantenimientos correctivos y preventivos principalmente de extractoras de zumo), y una actividad de producción de ceras para el recubrimiento de frutas y cítricos, que se aplican sobre la fruta ya cosechada, para evitar que sea atacada por patógenos.

Se acuerda por mayoría informar que, en el centro de trabajo de la empresa ubicado en la Región de Murcia, resultan de aplicación los siguientes convenios colectivos:

- El Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, código de convenio 30001245011981, publicado en el BORM de fecha 06/09/2023, para la actividad de servicios postventa, mantenimiento y reparación de maquinaria industrial, así como para el personal de dirección, administración, asistencia técnica y comercial. Y en lo no regulado por el convenio colectivo autonómico, se debería estar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, publicado en el BOE 12/01/2022 código convenio 99003435011900. Todo ello sin perjuicio de los posibles derechos adquiridos.
- XX Convenio colectivo general de la Industria Química, código de convenio 99004235011981, publicado en el BOE 19/07/2021, para las actividades de realización de análisis fisicoquímicos de frutas y cítricos, así como la actividad de fabricación de recubrimientos (ceras) para la conservación de frutas y cítricos.

Consulta nº 12/2023, convenio colectivo aplicable a una empresa ubicada en la provincia de Valencia y dedicada a la fabricación y distribución de determinados productos depilatorios, cosméticos y de higiene.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la mercantil tiene cabida dentro del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio n.º: 99004015011984) (BOE 26 de enero de 2023).

Consulta nº 23/2023: convenio colectivo aplicable al servicio de limpieza industrial química que realiza en las

instalaciones de la fábrica de su cliente, situada en la provincia de Huelva, que consisten en trabajos auxiliares de limpieza industrial de zonas, calles, explanadas, cunetas, arquetas, colectores, areneros y otras zonas, así como en las zonas periféricas a éstas, para mantener las condiciones adecuadas de orden, ausencia de polvo y restos de basura y otros productos y materiales.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la empresa dentro de las instalaciones de su cliente se encuentra comprendida dentro del ámbito funcional del Convenio de Agencias de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva, publicado en el BOP de Huelva de 24-03-2021 (Código convenio 21000355011981).

Consulta nº 30/2023: convenio colectivo aplicable a una empresa ubicada en la provincia de Cádiz y cuya actividad se centra principalmente en la realización de trabajos de carpintería metálica y cerrajería. La actividad principal de la empresa se centra no en la fabricación sino en el montaje de estructuras metálicas en obras de construcción.

Se acuerda por unanimidad informar que la actividad que desarrolla la empresa tiene cabida dentro del Convenio Colectivo de la industria del metal de la provincia de Cádiz (Código de convenio: 11000495011982) y B.O.P de 18 de marzo de 2022. En lo no regulado por dicho Convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Código de convenio n.º 99003435011900) y B.O.E de 12 de enero de 2022.

2. LA TASA DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se ha ocupado desde tiempo atrás de precisar cuál es la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el conjunto del sistema, entendida esta tasa como el porcentaje de trabajadores cuyas condiciones de trabajo se establecen a través de la negociación colectiva respecto del total de asalariados sometidos a la legislación laboral. En particular, el estudio más significativo a estos efectos es el libro publicado en 2002, bajo la dirección de José Ignacio Pérez Infante, con el título de "Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España". En la presentación de dicho estudio se destacaba que la realidad pone de manifiesto que no se dispone de una información completa y exacta sobre el volumen y número de trabajadores afectados por los convenios colectivos en sus distintos niveles y ámbitos negociales.

El instrumento por excelencia de cómputo de la tasa de cobertura ha sido a través de la hoja estadística cumplimentada por los negociadores de los convenios, que resulta plenamente fiable respecto de los convenios de empresa, pero mucho menos respecto de los convenios sectoriales. El mencionado estudio señalaba igualmente que las insuficiencias se proyectaban

también sobre otros instrumentos y estadísticas, que mostraban carencias informativas para determinar la extensión material y subjetiva de la negociación colectiva en España. La incertidumbre se acentuaba cuando las aproximaciones que se han realizado hasta el momento presente en diversos estudios sobre la tasa de cobertura mostraban cálculos muy diferentes, en una horquilla que, referida al ámbito de la negociación desarrollada en el ámbito de la contratación laboral, se situaba entre el 68% como la cifra más baja y el 83 % como el porcentaje más elevado, con cierta tendencia a ser mayoritaria la opinión de que nuestra tasa de cobertura en España se sitúa en torno al 80 %.

Todo lo anterior muestra la enorme significación de que ahora la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo haya elaborado y acabe de publicar por vez primera unos datos muy precisos e interesantes sobre la tasa de cobertura. Se trata de unos datos muy fiables y exactos, por cuanto que se obtienen de la Tesorería General de la Seguridad Social, a partir de la comunicación por parte de las empresas del convenio aplicable o la inexistencia de éste en el momento en el que se da de alta a un trabajador en la Seguridad Social. El método utilizado y el esfuerzo de decantación de los datos es tan completo que podemos considerar que a partir de ahora debe convertirse en el referente primordial para determinar la tasa de cobertura negocial, sin lugar a duda mucho más correcto que los datos disponibles hasta el presente por otras vías.

Pues bien, la primera y principal conclusión a deducir de estas nuevas estadísticas es que la tasa de cobertura en estos momentos viene a ser prácticamente universal, con cifras en todo caso muy superiores a las que se pensaba hasta el presente y, por añadidura, marcadamente superiores a las que se obtienen como media en los países de la Unión Europea, sólo superada por alguno específico, como es el caso de Austria. En concreto, según dichos datos, el total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva alcanza a 14.069.031 trabajadores, lo que supone una tasa de cobertura global del 91,8 % del total de los asalariados sometidos a la legislación laboral. Si no se llega al 100 % se debe sobre todo a la falta de cobertura negocial entre quienes trabajan para el servicio doméstico, ámbito donde no es posible materialmente desarrollar proceso alguno de negociación colectiva, por ausencia de interlocutores tanto desde la perspectiva empresarial como desde la sindical. Prueba elocuente de ello es que la tasa de cobertura en el ámbito de los servicios domésticos entre las mujeres apenas alcanza el 1,87 % y, exclusivamente por ello, la tasa de cobertura global es inferior entre las mujeres (88,25 %) que entre los hombres (95,02 %). En estos términos, si excluyésemos del cálculo la actividad de las mujeres en el ámbito del servicio doméstico, según nuestros cálculos la tasa de cobertura total se elevaría hasta el 94,6 %.

El hecho de que no se alcance el 100 % matemático en la tasa de cobertura se puede deber a cuatro factores complementarios adicionales. En primer lugar, al hecho de que en algunos ámbitos concretos pueden existir

experiencias informales de negociación colectiva, vía acuerdos que no quedan registrados oficialmente y, por tanto, estadísticamente se computan como formales vacíos de cobertura, pero que no son tales en la práctica. En segundo lugar, a que las transformaciones productivas y tecnológicas de ciertas empresas emergentes esté provocando que, por su actividad, queden sin cobertura negocial debido a un cierto envejecimiento de las definiciones de los ámbitos funcionales establecidas en los convenios colectivos vigentes; si bien elemento elocuente de la limitación de este efecto se constata por el número muy marginal de dictámenes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos homólogos de las Comunidades Autónomas que resuelven la ausencia de convenio colectivo sectorial aplicable. En tercer lugar, a la ausencia de negociación colectiva entre las Administraciones Públicas de pequeñas dimensiones a las que, conforme al criterio jurisprudencial de correspondencia, no le pueden resultar de aplicación los convenios colectivos del sector privado. En cuarto lugar, a que, en algunos territorios, todavía como efecto persistente de la reforma de 2012, en atención a la precedente regla sobre decadencia de la ultraactividad negocial, hayan perdido vigencia algunos convenios sectoriales, que no son cubiertos por convenios empresariales para empresas de pequeñas dimensiones. Algunos de estos factores pueden estar en el trasfondo de la tasa de cobertura algo inferior en el caso de Navarra (82,74 %) y del País Vasco (85,48 %). En el contrapunto, se encuentran otras Comunidades Autónomas con tasas de cobertura superiores a la media, como es el caso de Murcia (95,48 %) o el de Cataluña (94 %).

Otro dato significativo es que se confirma el reparto de espacios entre la negociación empresarial respecto de la sectorial, con un peso del 11,81 % de los convenios de empresa frente al 88,47 % de los sectoriales. Ello muestra un modelo coherente con la estructura empresarial del tejido económico, con fuerte predominio de las micro y pequeñas empresas. En este ámbito, de nuevo se aprecia la tradicional especialidad de Navarra y el País Vasco, con mayor peso de los convenios empresariales (19,38 % y 18,64 % respectivamente), como manifestación de las estrategias singulares de los sindicatos nacionalistas en estas Comunidades Autónomas.

Esta alta tasa de cobertura, tradicional en nuestro sistema negocial, se debe a muy diversos factores. A nuestro juicio, los principales datos jurídicos que propician una alta tasa de cobertura en nuestro modelo negocial son los siguientes: 1) una plena permisividad de la posibilidad de celebrarse convenios colectivos de ámbito sectorial, que logra hacer frente a una estructura económica basada en un intensa presencia de micro y pequeñas empresa poco favorables a la presencia en las mismas de organizaciones sindicales con facultades reales de desarrollar una extensa red de convenios empresariales; 2) la eficacia jurídica vinculante de los convenios colectivos, que impide que vía pacto contractual se disponga de lo pactado en convenio colectivo y, como efecto indirecto, la autonomía individual

reduzca la cobertura negocial de los convenios colectivos; 3) la eficacia general de los convenios colectivos, que da lugar a que los mismos se apliquen a todos los trabajadores con independencia de su afiliación sindical; 4) la inclusión, en principio, de la totalidad de los trabajadores y empresarios sometidos a la legislación laboral dentro del ámbito personal de aplicación de la negociación colectiva, con la única exclusión del personal de alta dirección; 5) la posibilidad de que los convenios colectivos gocen de eficacia ultraactiva indefinida, lo que conjura el riesgo de que haya vacíos negociales en los períodos de renegociación de los convenios colectivos; 6) el deber de renegociar convenios colectivos a resultas de la denuncia del convenio precedente.

Lo anterior, se ve reforzado por un extenso mapa de la negociación colectiva consolidado a lo largo de muchas décadas de desarrollo de la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales. A lo que se añade una amplia presencia de las organizaciones sindicales más representativas en el conjunto de los sectores productivos, territorios y actividades profesionales, que da como resultado un amplio tejido de convenios colectivos registrados oficialmente ante la autoridad laboral, que hace presumir la presencia continuada en el tiempo de esta alta tasa de cobertura negocial.

En definitiva, en términos valorativos generales, lo que se puede destacar es que el conjunto de la negociación colectiva presenta una clara centralidad en el desarrollo de las relaciones laborales y, por tanto, en la fijación de las condiciones de trabajo.

Esa alta tasa de cobertura es la que permite una intensa gestión de la política de rentas salariales en el funcionamiento del conjunto del mercado de trabajo, al margen de la influencia paralela incisiva del salario mínimo interprofesional, especialmente a resultas de sus notables incrementos en los últimos años. Este fuerte impacto en marcar las pautas de evolución de la política de rentas salariales se facilita por dos factores complementarios: la fuerte concentración de la representatividad a nivel estatal, ya señalada, tanto sindical como empresarial, en el conjunto de los sectores, territorios, empresas y trabajadores. Como igualmente derivado de la incidencia positiva de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmados de forma casi ininterrumpida a lo largo del tiempo entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

Este escenario, además, se ve reforzado por la amplitud de funciones y el cúmulo de contenidos que se atribuyen hoy en día a los convenios colectivos por el modelo legal vigente, que sólo resulta posible implementarlos sobre la base de la existencia de la alta tasa de cobertura que venimos comentando. En efecto, el convenio colectivo ha dejado de ser tan sólo el instrumento de establecimiento del salario y la jornada, fijando condiciones de trabajo mejores para los trabajadores respecto de lo previsto legalmente. Sin abandonar esa función tradicional, el convenio colectivo, por designio de la norma estatal, asume también otras funciones relevantes, que

enriquecen decisivamente el rol de la negociación colectiva. Más allá de lo anterior, la negociación colectiva se está convirtiendo en instrumento de gestión de las reestructuraciones empresariales y de adaptación de las empresas a los cambios constantes tecnológicos, organizativos y productivos; del mismo modo que asume funciones de atender a los requerimientos más complejos de atención a las necesidades de conciliación laboral y familiar; de regulación de los nuevos derechos digitales con toda la trascendencia que tiene acerca del respeto a la intimidad y protección de datos personales; de atención a las especialidades de las nuevas formas de trabajo, particularmente por lo que afecta al trabajo a distancia, a los trabajos a tarea y a través de las plataformas digitales; de respuesta a un modelo de sociedad cada vez más diverso y de sensibilidades culturales y de formas de vida cada vez más diferentes; de la integración de la población inmigrante; del impacto de las nuevas formas de consumo, etc.

Todo lo anterior viene acentuado por el hecho de que en los últimos años las normas estatales, tanto estrictamente laborales como otras de carácter transversal, de manera recurrente y en muy diversas materias, incorporan importantes remisiones a la necesaria intervención de la negociación colectiva, para que concrete y desarrolle previsiones genéricas previstas en la ley. De este modo, el funcionamiento práctico de aspectos de lo más variado de las condiciones de empleo y de trabajo depende cada vez más de lo que haga la negociación colectiva. Todo este cúmulo de remisión se realiza en muchas ocasiones con el efecto derivado de advertirse una clara ausencia de regulación en estas materias por parte de la norma estatal, o bien de una regulación insuficiente que requiere la implementación de esos aspectos por parte de la negociación colectiva. Ello provoca que el legislador estatal utiliza en diversas ocasiones una técnica normativa que hace imprescindible que dichas remisiones sean atendidas por los convenios colectivos. Ello presupone un modelo de remisiones sobre la premisa de la presencia no sólo de una alta tasa de cobertura, sino que la misma sea prácticamente universal. Y, sobre todo, presupone un modelo de convenio colectivo que aborde las materias remitidas a la negociación colectiva por parte de la ley, lo que constituye uno de los retos actuales más significativos a los que se enfrentan nuestros interlocutores sociales, por cuanto que, más allá de la tasa de cobertura, muchos de los convenios colectivos adolecen de atención a los requerimientos que se le exigen desde la norma estatal.

Jesús Cruz Villalón

Presidente de la CCNCC

3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE NOVIEMBRE DE 2023 A 31 DE ENERO DE 2024

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON) del Ministerio de

Trabajo y Economía Social, desde el 1 de noviembre de 2023 al 31 de enero de 2024, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

99001305011981 Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 1 de noviembre de 2023). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de empresa, sea la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, zumos y congelados vegetales, cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones industriales que se dedican a la preparación, o transformación de verduras, frutas, legumbres y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación, lavado y acondicionamiento, tratamiento con gases de cualquier tipo que permita la conservación, aunque sea por breve periodo de tiempo y con necesidad de frío, u otro cualquiera de conservación, procediendo al envasado de los productos, utilizando la hojalata, cristal, madera, cartón, bolsas de plástico, bandejas u otro medio (entendiéndose comprendidos los productos de 4.^a y 5.^a gama), así como los talleres de fabricación de envases cuando constituyan dependencias anejas a la actividad principal.

Sin perjuicio de lo anterior, se incluyen las actividades económicas de procesado y conservación de patatas, así como, la elaboración de especias, salsas y condimentos, cuya incorporación al presente ámbito funcional es compatible con el mantenimiento de convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que recojan en su ámbito funcional dichas actividades. No incurriendo, por tanto, en concurrencia conflictiva entre ambas unidades de negociación, dado que estos tendrán prioridad aplicativa respecto al presente Convenio de Fabricación de conservas vegetales. No afectando por tanto en estas actividades económicas lo dispuesto en el Anexo X del Presente Convenio.

99009355011995 IX Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios (BOE de 8 de noviembre de 2023). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente convenio todos los Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada que hayan cumplido los trámites legales necesarios para ser reconocidos como tales.

99000165011987 Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal de aplicación.

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales de las empresas de mediación de seguros privados, cualquiera que sea su denominación.

2. El presente Convenio no será de aplicación a las relaciones, prestaciones, actividades y trabajos contemplados en el artículo 1, número 3, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

3. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado Estatuto de los Trabajadores, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1.^o de agosto, tales como miembros del consejo de administración, consejeros delegados, administradores, directores-gerentes, secretarios generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio general les sea aplicable.

b) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otros, los colaboradores externos de los mediadores de seguros privados y los cobradores exclusivamente a comisión.

En relación a los colaboradores externos, figura regulada en el artículo 137 del Real Decreto-Ley 3/2020, de 4 de febrero, de Medidas Urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales, éstos realizan su actividad como personas trabajadoras por cuenta propia, manteniendo una relación de prestación de servicios mercantil. Dichos colaboradores conservarán su ajenidad, autonomía e independencia, estando vinculados a la empresa de mediación según las condiciones que puedan establecerse en los contratos de arrendamiento de servicios o agencia.

c) La actividad mercantil de mediación que, como colaboradores externos y conforme a la ley de mediación de seguros privados, puedan desarrollar, fuera de su horario y/o jornada de trabajo, las personas empleadas de los mediadores de seguros, a favor de la empresa de la que dependan, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

d) Las personas incorporadas temporalmente a través de becas a las empresas de mediación, las cuales se regirán por los pactos establecidos entre la entidad o centro que las tutele y la empresa que las reciba.

4. Las obligaciones y derechos que se atribuyen en el presente Convenio a las empresas de mediación de seguros privados, se entenderán hechas a la persona, física o jurídica, que ostente la titularidad de la empresa

conforme a lo dispuesto por el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores.

99004935011982 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 de diciembre de 2023). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos se entiende sujeto al presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Igualmente se incluyen en este ámbito las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

99014405012008 Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas, (BOE de 21 de diciembre de 2023). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad consista en la explotación y envasado de aguas de bebida envasadas, incluidos los centros de trabajo, depósitos y almacenes exclusivos de dicha actividad.

99015105012005 Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre esos servicios, la práctica física deportiva de manera amateur, voluntaria o profesional, la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sea con fines lúdicos, didácticos o ambos a la vez, así como la vigilancia acuática. Estas actividades o servicios podrán prestarse:

1. En gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, etc. de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.
2. Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
3. Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma

válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.

4. Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

Quedan incluidas también dentro del ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada, aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Habida cuenta de que tanto la realización de la actividad física deportiva como la realización de la actividad física recreativa conlleva la prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

4. SENTENCIAS

STS 5 de octubre de 2023, rec 315/2021 ECLI:ES:TS:2023:4314

Recurso de casación interpuesto por REPSOL BUTANO, S.A., contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 19 de julio de 2021 (PROV 2021, 251380) en actuaciones seguidas por la Confederación Unión Sindical Obrera (U.S.O.), contra dicha recurrente, sobre Tutela de Derechos Fundamentales.

La Confederación Unión Sindical Obrera, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre Tutela de Derechos Fundamentales, en la que suplicaba que se declarara que la conducta de la empresa REPSOL BUTANO, S.A., al no reconocer el derecho de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) a que el Delegado Sindical de USO en dicha empresa tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la L.O. 11/1985, de 2 de agosto (RCL 1985, 1980) de Libertad Sindical y en consecuencia a disfrutar del crédito horario que le corresponde, supone una lesión a la Libertad Sindical de USO y, en consecuencia, se declare la nulidad de la citada conducta contraria a la Libertad Sindical.

En dicha sentencia se estima parcialmente la demanda deducida por Confederación Unión Sindical Obrera (USO), frente a Repsol Butano, S.A., y se declara que la conducta de la empresa Repsol Butano, S.A., al no reconocer el derecho a que el Delegado Sindical de USO en dicha empresa tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980) , supone una lesión a la libertad sindical de USO y, en consecuencia, se declara la nulidad de la citada conducta, reconociéndose el derecho de la Unión Sindical Obrera a que su Delegado Sindical en la empresa demandada tenga todos los derechos y garantías reconocidos en el artículo

10.3 de la LOLS y en consecuencia a disfrutar del crédito horario de 35 horas mensuales;

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

Con fecha 18 de noviembre de 2015 se constituyó en la empresa demandada una sección sindical por parte del sindicato USO, siendo designado como Delegado Sindical Estatal de la Sección Sindical el trabajador don Jorge.

El trabajador señor Jorge forma parte de la Comisión de Garantías del XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, órgano que es definido en el artículo 93 del convenio como de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento. Se precisa en el citado precepto que la Representación sindical en dicha Comisión, así como el resto de representantes con derecho, si los hubiere, aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la Empresa, por lo que se dota con un crédito de cuarenta horas mensuales para cada vocal miembro.

La cuestión que plantea el presente recurso es si el delegado sindical de USO de la empresa recurrente en casación tiene derecho al crédito horario que deriva del artículo 10.3 LOLS (RCL 1985, 1980) , en relación con el artículo 68 e) ET (RCL 2015, 1654) , aunque ya cuente con el crédito horario que el convenio colectivo aplicable reconoce a los miembros de la denominada Comisión de Garantía, comisión de la que aquel delegado forma parte y que es el órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del convenio.

Como se sabe, una de las "garantías" que el artículo 68 e) ET reconoce a "los miembros del comité de empresa y (a) los delegados de personal" es la de disponer del crédito de horas mensuales retribuidas con la escala prevista en el precepto.

Por su parte, el artículo 10.3 LOLS establece que los delegados sindicales, "en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa", tendrán las mismas "garantías" que las dispuestas legalmente para los miembros del comité de empresa.

Como sintetizara la STS 917/2020, de 14 de octubre (rec. 236/2018), cuya infracción denuncia el recurso de casación, la interpretación conjunta de los artículos 10.3 LOLS y 68 e) ET lleva a concluir que no pueden acumularse en una misma persona el crédito horario como representante legal de los trabajadores (miembro del comité de empresa o delegado de personal) y el correspondiente a la representación sindical (delegado sindical), mientras ostente esa doble cualidad.

Solo si el delegado sindical no forma parte del comité de empresa o no es delegado personal, tendrá derecho al crédito horario del artículo 68 e) ET. Pero si el delegado sindical es miembro del comité de empresa o es delegado de personal, y por tanto ya tiene crédito horario en tanto que tal representante unitario y electivo de conformidad con el artículo 68 e) ET, no tendrá derecho a disponer de un adicional crédito horario, que

se acumularía al que ya tiene como representante electo.

Clarificado lo anterior, lo que sucede en el presente supuesto es que el delegado sindical de USO no es miembro de comité de empresa alguno ni tampoco es delegado de personal, por ello en el presente caso y de acuerdo con el artículo 10.3 la LOLS, aquel delegado sindical tenga derecho al crédito horario del artículo 68 e) ET, que se traduce en 35 horas mensuales, a tenor de la escala prevista en el precepto, pues la empresa tiene entre 501 y 750 trabajadores.

Pero la cuestión controvertida en el recurso no es exactamente la anterior. En efecto, la empresa no discute ni niega que el delegado sindical de USO tenga derecho a un crédito horario de 35 horas. Lo que entiende la empresa es que, como ya disfruta de un crédito de 40 horas por ser miembro de la Comisión de Garantía del convenio colectivo, aquellas 35 horas se subsumirían en estas 40 horas, y no se sumarían ni acumularían a ellas.

Esta interpretación de la empresa sería correcta, sin duda, si el delegado sindical de USO fuera miembro del comité de empresa o delegado de personal. Pero ya hemos visto que ello no es así. De ahí que lo que tengamos que resolver es si, aunque el delegado sindical de USO no forma parte del comité de empresa ni es delegado de personal, su pertenencia a la Comisión de Garantía del convenio colectivo conduce a aplicar el criterio de la no acumulación de los créditos horarios que emana de la interpretación sistemática de los artículos 10.3 LOLS y 68 e) ET.

La exposición de los rasgos y características de la Comisión de Garantía confirma plenamente que no se trata obviamente de un comité de empresa.

Conforme a lo razonado la Sala procede a desestimar el recurso de casación interpuesto por Repsol Butano, S.A. y confirmar la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 174/2021, de 19 de junio de 2021 (PROV 2021, 251380) (proc. 527/2020).

STS 22 de noviembre de 2023, rec. 97/2021 ECLI:ES:TS:2023:4917

Recurso de casación interpuesto por la Sección Sindical del Sindicato Alternativa Sindical de Canarias en la empresa Salcai-Utinsa S.A. contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias - sede de Las Palmas- de fecha 20 de enero de 2021 que desestimó el recurso de reposición formulado por la mencionada sección sindical contra el Auto de la misma Sala de 4 de noviembre de 2020 en el que se acordó tener por no cumplimentado el requerimiento de subsanación de la demanda y por no subsanado el defecto, acordando el archivo de las actuaciones nº. 21/2019.

El recurso se ha estructurado en dos motivos: el primero con fundamento en el apartado c) del artículo 207 LRJS (RCL 2011, 1845) en el que se alega infracción de las normas que rigen los actos y las garantías procesales siempre que se haya producido indefensión. El segundo motivo se fundamenta en el artículo 5.4 LOPJ (RCL 1985,

1578, 2635) en relación con el artículo 24.1 CE (RCL 1978, 2836) por error judicial patente.

Una adecuada comprensión del asunto que se examina, especialmente, del recurso y de la respuesta de esta Sala exige poner de relieve las siguientes circunstancias fácticas que se desprenden, directamente, de los antecedentes de hecho del auto recurrido, cuya modificación no ha sido solicitada en este recurso. Tales datos son los siguientes: 1) La sección sindical recurrente formuló demanda de impugnación de convenio colectivo contra la mercantil SACAI-UTINSA SA y contra 19 personas físicas, sin establecer cuál era la razón por la que se les demandaba, aunque de la totalidad del referido escrito de demanda podría deducirse que serían las personas físicas posiblemente integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado. 2) La Sala acordó requerir a la demandante para que explicase por qué se demandaba a las 19 personas físicas, así como aclarase quien negoció el convenio colectivo (el comité de empresa o las secciones sindicales) y que, en función de ello, fijase correctamente la legitimación pasiva, concretando a quien se demandaba. 3) Tras la contestación de la demandante, según consta en los antecedentes de hecho de esta resolución, se dictó nueva providencia, volviendo a requerir a la parte de subsanación para que identificase a las demandas a afectos y constituir correctamente la legitimación. 4) Tras la subsanación de la demanda, se acordó admitir a trámite la demanda. 5) Tras el escrito de la parte actora en el que se hacía constar que el inicialmente demandado ya no era Delegado Sindical de la empresa y que existía un nuevo comité, la Sala volvió a requerir a la demandante para que ampliase la demanda contra el nuevo comité de empresa. 6) La demandante no dio cumplimiento a lo requerido por lo que se siguieron sucesivos requerimientos y contestaciones, respecto de las que la Sala no tuvo por correctamente constituida la relación procesal por defectos en la identificación de los demandados. 7) Finalmente, la Sala dictó el Auto de fecha 4 de noviembre de 2020 por el que se declaró el archivo de las actuaciones.

Con carácter general, el art. 80.1 b) LRJS (RCL 2011, 1845) exige la consignación en la demanda de la identidad y domicilio de "aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso", dicción que ha de entenderse referida no sólo al demandado o demandados en sentido estricto sino también a terceros que resulte imprescindible demandar para que la relación jurídico-procesal se encuentre correctamente constituida por tratarse de supuestos litisconsorciales. Y es que, sin perjuicio del trámite de subsanación de defectos del art. 81.1 LRJS, esta Sala viene reconociendo la posibilidad de decretar la nulidad de actuaciones cuando el demandante ha preterido a uno o a varios de los litisconsortes pasivos necesarios, circunstancia, por lo demás, apreciable de oficio por el juzgador (SSTS 5 de mayo de 2000, Rcd. 3413/1999 (RJ 2000, 2772) , 19 de junio de 2007, Rcd. 4562/2005 (RJ 2007, 6120) y 16 de julio de 2004, Rcd. 4165/2003 (RJ 2004, 5431)).

En el supuesto examinado, resulta clara la exigencia del artículo 165.2 LRJS conforme a la cual estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio, correspondiendo a la parte actora la carga de identificar y, consecuentemente, demandar a todas las aludidas representaciones. Una vez presentada la demanda -que, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 165.2 LRJS, no se dirigía contra las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado-, el órgano judicial requirió a la actora por dos veces consecutivas que formulase correctamente la demanda y que, especificase la razón por la que demandaba a 19 personas físicas. Ante la constatación de que el inicialmente demandado Delegado Sindical ya no lo era y ante la renovación del Comité de Empresa, nuevamente fue requerida la actora para que en el término de diez días ampliase la demanda contra dicho nuevo comité de empresa, lo que no hizo; tras lo cual fue requerida nuevamente ante lo cual, la actora relacionó al Presidente, pero no demandó ni al Comité de Empresa ni a éste a través de su presidente; motivo por el cual fue requerida nuevamente -ya por tercera vez- con apercibimiento de archivo, sin que la actora procediese a la ampliación de la demanda contra del Comité de Empresa, bien directamente o a través de su presidente, por lo que el órgano judicial dictó auto de archivo.

Todo ello revela una resistencia contumaz a ampliar la demanda tal como le requirió a la actora el órgano judicial de forma reiterada a fin de que la relación jurídico procesal estuviese bien constituida tal como determina el artículo 165.2 LRJS. El auto recurrido resulta, por tanto, ajustado a derecho y revela la concurrencia de causa real y determinante de la decisión de archivo plenamente justificada, por lo que el motivo debe ser desestimado.

El segundo motivo del recurso que, materialmente es reiteración del anterior, formalmente se apoya en el artículo 5.4 LOPJ (RCL 1985, 1578, 2635) en relación con el artículo 24.1 CE (RCL 1978, 2836) denunciando que el auto impugnado incurre en error judicial patente indubitado e incontestable, lo que le causa indefensión material, sin que se desarrolle por la recurrente cual es el sentido de la denuncia de error judicial en la resolución combatida.

Lo hasta aquí razonado, conduce a la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación y declaración de firmeza de la resolución recurrida. del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias - sede de Las Palmas de Gran Canaria-, de fecha 20 de enero de 2021, recaído en el procedimiento de Impugnación de convenio colectivo, autos núm. 21/2019.

STS 21 de diciembre de 2023, rec. 2900/2021, ECLI:ES:TS:2023:5913

Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Emma, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga núm. 923/2021, de 26 de mayo, dictada en el recurso de suplicación núm. 202/2021, que

resolvió el formulado contra la sentencia núm. 254/2020, de 23 de octubre, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 9 de Málaga, recaída en autos núm. 1107/2019, seguidos a instancia de D^a. Emma frente a The Phone House Spain, S.L.U., en materia de reconocimiento de derecho y cantidad.

Con fecha 23 de octubre de 2020 el Juzgado de lo Social núm. 9 de Málaga dictó sentencia, en la que se declararon probados, entre otros, los siguientes hechos:

D.^a Emma presta servicios por cuenta de The Phone House Spain, S.L.U, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial de 15-6-15, conversión en indefinido de contrato temporal de 15-6- 15, con la categoría de dependiente. En dicho contrato se pacta el sometimiento de las partes al convenio colectivo de comercio de Madrid. ".

La empresa está dada de alta en el epígrafe de actividad 631 y código CNAE 4619 "intermediarios de comercio". Y tiene como objeto social: "Como actividad real y preponderante: 1.- La mediación, como agente o distribuidor, entre los diferentes operadores de telecomunicaciones y los clientes finales de los mismos para la realización de ofertas y tramitaciones de altas entre dichos operadores y los clientes. Como actividades secundarias: 2.- La compra, venta, alquiler, distribución y reparación de toda clase de aparatos de telefonía móvil, informática, centralitas telefónicas y ocio audiovisual, así como equipos electrónicos y de telecomunicaciones y de cualquier producto accesorio y/o complementario de los anteriormente mencionados, así como la realización de actividades y/o prestación de servicios de publicidad y marketing relacionadas con las mencionadas actividades....".

La sentencia de instancia desestima la demanda interpuesta por D^a Emma, contra la empresa The Phone House Spain, S.L.U, sobre reclamación de cantidad, absolviendo a la demandada de la demanda formulada de contrario. La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la parte demandante ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga, cuya sentencia de 26 de mayo de 2021, que desestima el Recurso de Suplicación interpuesto por Emma, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n^o NUEVE de MÁLAGA de fecha 23/10/2020., recaída en los Autos del mismo formados para conocer de demanda formulada por Emma contra THE PHONE HOUSE SPAIN S.L.U. sobre CANTIDAD, y, en su consecuencia, confirma la resolución recurrida.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir si el convenio colectivo aplicable a la relación que vincula a las partes es el General del comercio de Málaga como pretende la demandante o el Convenio Colectivo del Comercio de Madrid que es el que se venía aplicando.

La sentencia de instancia desestima la demanda, en síntesis, porque no estando incluida la actividad preponderante de la empresa The Phone House Spain S.L.U. en convenio colectivo alguno, sin ser de aplicación el de comercio por ser la actividad de venta de terminales una actividad secundaria, las partes pueden someterse

libremente al convenio colectivo de su elección, como así hicieron al del Comercio de Madrid y su provincia y no resulta de aplicación el Convenio General de Málaga, como pretendía la ahora recurrente.

La Sala de suplicación, con remisión a sus precedentes (Rec 1677/19), sostiene que la actividad preponderante de la empresa The Phone House Spain S.L.U., es la comercializar e intermediar, como agente o distribuidor, entre los diferentes operadores de telecomunicaciones y los clientes finales de los mismo para la realización de ofertas y tramitaciones de altas entre dichos operadores y clientes, siendo actividad secundaria la venta de terminales móviles. Argumenta que al no estar incluida la actividad preponderante en convenio alguno y no ser de aplicación el del comercio por ser la venta de terminales secundaria hay que estar al pacto entre los sujetos de la relación laboral que despliega toda su fuerza vinculante. Por tanto, no es de aplicación el Convenio Colectivo del Comercio de Málaga y su provincia, al haber lícitamente optado las partes por aplicar el de Madrid, y en consecuencia, es éste, el que rige sus relaciones laborales.

La Sala ya ha tenido ocasión de resolver la cuestión controvertida en el recurso, concretamente en la STS núm. 65/2022, de 25 de enero (RJ 2022, 738) , -rcud. 1565/2020-, en la que fijamos el siguiente criterio:

"Consecuentemente, si no hay convenio de aplicación, nada impide que las partes acuerden libremente la aplicación de uno de esos convenios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.1.c ET (RCL 2015, 1654) , en relación con los arts. 1089 , 1091 y 1255 CC (LEG 1889, 27) , no vulnerándose, por tanto, lo dispuesto en el art. 37.1 CE (RCL 1978, 2836) , ni los arts. 82 y 85.1 y 2 ET, toda vez que, el pacto antes dicho tuvo un objeto lícito, al no ser aplicable ningún convenio, lo que impide por sí mismo, que en el mismo se estableciera condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos."

Por lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por D^a Emma, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga núm. 923/2021, de 26 de mayo, dictada en el recurso de suplicación núm. 202/2021, que resolvió el formulado contra la sentencia núm. 254/2020, de 23 de octubre, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 9 de Málaga, recaída en autos núm. 1107/2019, seguidos a instancia de D^a. Emma frente a The Phone House Spain, S.L.U y declara la firmeza de la sentencia recurrida.

STS 13 de febrero de 2024, rec 174/2021, ECLI:ES:TS:915

Recurso de casación interpuesto por la Asociación Nacional de Industrias de la Carne de España (ANICE), contra la sentencia dictada el 3 de febrero de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda en materia de conflicto colectivo núm. 247/2020, seguida a instancia de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (FICA-UGT), a la que se adhiere CIG, contra ANICE, ANAFRIC, ANAGRASA, AGEMCEX y

FECIC, siendo parte interesada la Federación de Industria de CCOO.

La cuestión a resolver es la de determinar los efectos jurídicos que sobre la previsión convencional en la materia deben derivarse de la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que reconocía el artículo 37.3 b) ET, tras la entrada en vigor de la nueva redacción de ese precepto legal operada por el art. 2.9 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como de la equiparación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores instaurada en su art. 2. 12, que modifica lo dispuesto en el artículo 48 ET.

El Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas publicado en el BOE de 10 de abril de 2019, dispone en su artículo 50 puntos b y c: " Artículo 50. Licencias. El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el art. 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica: b) Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijo o fallecimiento de cónyuge o hijos. c) Dos días por accidente,...si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).

La sentencia recurrida estima la demanda de conflicto colectivo formulada por FICA-UGT, reitera la doctrina aplicada en la precitada sentencia invocada por los demandantes, y en su parte dispositiva establece "que el permiso retribuido del artículo el artículo 50. b) y c) del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas no ha sido suprimido por el RD 6/2019 y en consecuencia declaramos que todos los trabajadores del sector tendrán derecho al disfrute de un permiso de tres días por nacimiento de hijo, que en caso de necesidad de realizar un desplazamiento fuera de su residencia, se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento), y se condene a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración".

En tal sentido razona que la supresión por Ley del permiso por nacimiento de hijo no supone que haya quedado eliminado si continúa previsto en el convenio colectivo, de manera que la consecuencia sería que desaparece el respaldo de mínimos de rango legal he

dicho permiso, que pasaría a regirse exclusivamente por lo dispuesto en el convenio. Para concluir que nada impide que pueda disfrutarse una vez agotado el periodo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

El recurso de casación en síntesis, sostiene que el permiso de paternidad del convenio colectivo habría quedado sin efecto tras la entrada en vigor del RDL 6/2019 que modificó el artículo 37.3 b) ET, incluyendo una nueva causa de suspensión contractual por nacimiento y cuidado de hijo, artículo 45. d) ET, a favor del progenitor distinto de la madre artículo 48.4 ET.

Son ya muchas las sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo en las que se establece que, tras la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que reconocía el artículo 37. 3 b) ET y la equiparación de la duración de la suspensión de contrato de trabajo de ambos progenitores, resultan inaplicables los preceptos convencionales que mejoraban la previsión legal sobre aquel permiso retribuido (además de las citadas, las SSTS 1175/2023, de 19 de diciembre, rec. 284/2021; 695/2023, de 3 de octubre, rec. 239/2021; 502/2023, de 11 de julio rec. 141/2021).

Como de todas ellas se desprende, esta clase de mejoras convencionales del régimen legal anteriormente previsto para el permiso de paternidad, quedaban indisociablemente vinculadas a la propia vigencia y existencia del derecho sobre el que dicha mejora versa, de tal manera que una vez desaparecido tal derecho no cabe admitir la pervivencia autónoma y separada de aquella mejora.

Es evidente que la finalidad de lo pactado en el convenio colectivo no era otra que la de mejorar el régimen de aquel permiso, y no cabe considerar que la común voluntad de las partes pudiese ser el mantenimiento de ese derecho al permiso de paternidad una vez desaparecido e integrado en aquella nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, ni es factible admitir que fuese la de permitir su disfrute una vez agotado el plazo de dicha suspensión.

De la aplicación de estos criterios se desprende que los permisos por nacimiento para los padres que contemplaban los convenios colectivos como una mejora o reproducción del anterior régimen legal del art. 37. 3 ET, han quedado sin efecto y no pueden disfrutarse acumuladamente con el nuevo permiso de paternidad que regula el tan citado RD ley 6/2017.

Conforme a lo razonado, la Sala estima el recurso, casa y anula la sentencia recurrida y desestima la demanda, absolviendo a la demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra.

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 29 de febrero de 2024.

Según estos últimos datos publicados, los **convenios firmados** en 2023 fueron 1.600, cuyos efectos económicos podían iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2023 o con posterioridad. En los dos meses iniciales de 2024, solo se han firmado 54 convenios.

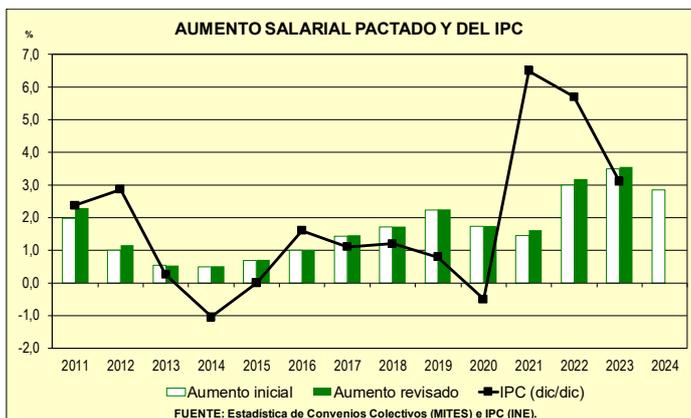
Respecto a la **negociación colectiva según efectos económicos**, en 2023 el número de convenios colectivos fue 3.883, que afectan a 1.187.785 empresas y a 11.345.868 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2023. Acerca de los dos primeros meses de 2024, los convenios que tienen efectos económicos en este año son 2.340, que afectan a 886.758 empresas y a 7.821.325 trabajadores.

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 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					
2021	4.727	82	1.826	135	2.684
2022 P	4.416	75	1.791	117	2.433
2023 P	3.883	53	1.520	103	2.207
2024 P	2.340	36	916	67	1.321
Trabajadores (miles)					
2021	11.543,2	469,5	2.852,6	784,2	7.436,9
2022 P	12.524,6	476,0	2.809,5	911,3	8.327,8
2023 P	11.345,9	415,7	2.588,7	897,8	7.443,7
2024 P	7.821,3	270,7	1.520,9	690,8	5.338,9

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 29 de febrero de 2024. P=Provisional.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2023 fue el 3,49%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese año cubrieron a 23,4% de los trabajadores y su activación elevó incremento salarial hasta el 3,56%.



Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue inferior al de los convenios supraempresariales: 3,43%, frente a 3,5%. Las cláusulas de garantía salarial elevaron ambos incrementos hasta el 3,5% y el 3,57%, respectivamente.

En cuanto a la **jornada pactada**, se situó en 1.749,27 horas, superior en unas seis horas a la acordada en 2022. Según el ámbito funcional, la jornada fue de 1.700,2 horas en los convenios de empresa, en línea con la del año anterior, y de 1.752,5 horas en los supraempresariales, cerca de siete horas más que en el ejercicio previo.

Las **inaplicaciones** de convenios en el período enero-diciembre de 2023 alcanzaron 573, cifra similar a la de los tres ejercicios anteriores. Estas inaplicaciones afectaron a 26.257 trabajadores (21.797 en 2022).

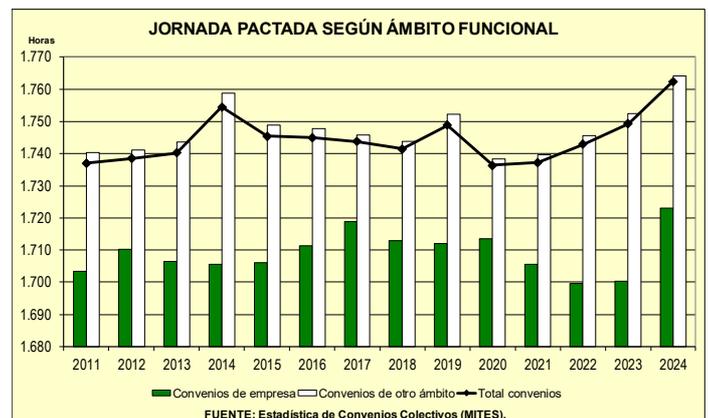
La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y en empresas con menos de 50 trabajadores. Prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 94,8%) y son acordadas en el período de consultas (el 90,2%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 44,5% de los casos se alteró sólo la cuantía salarial, aunque también se pueden modificar otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-diciembre de 2023		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES (%)
TOTAL	573	100,0
Cuantía salarial	255	47,4
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	83	15,5
Jornada de trabajo	32	5,2
Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	2,7
Sistema de remuneración	24	6,6
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	24	4,8
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la	23	2,1
Resto casos	107	15,8

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Para finalizar, cabe reseñar que la Estadística de convenios colectivos ha publicado por primera vez las **tasas anuales de cobertura de la negociación colectiva**. Se han dado a conocer las tasas del pasado trienio: el 91,2% en 2021, el 91,5% en 2022 y el 91,8% en 2023.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES															
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 P	2023 P	2024 P	
Convenios (número)															
Total	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.915	4.727	4.416	3.883	2.340	
Empresa	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	3.640	3.310	2.845	1.637	
Ámbito superior a la empresa	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	1.066	1.087	1.106	1.038	703	
Convenios firmados en años anteriores	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.633	2.907	2.472	2.484	2.298	
Convenios firmados en el año	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	766	1.213	1.332	1.370	42	
Convenios firmados en años posteriores	533	741	422	324	466	527	510	468	334	516	607	612	29	0	
Empresas (miles)															
Total	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	1.302,2	1.187,8	886,8	
Ámbito superior a la empresa	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	1.298,9	1.184,9	885,1	
Trabajadores (miles)															
Total	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	12.524,6	11.345,9	7.821,3	
Empresa	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	807,0	765,0	691,7	339,7	
Ámbito superior a la empresa	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	11.759,6	10.654,2	7.481,6	
Convenios firmados en años anteriores	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	6.853,6	7.351,2	7.716,6	
Convenios firmados en el año	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	3.705,6	3.910,4	104,8	
Convenios firmados en años posteriores	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	1.965,3	84,3	0,0	
Agrario *	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	564,2	469,5	476,0	415,7	270,7	
Industria *	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	2.809,5	2.588,7	1.520,9	
Construcción *	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	772,5	784,2	911,3	897,8	690,8	
Servicios *	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	8.327,8	7.443,7	5.338,9	
Variación salarial pactada inicial (%)															
Total	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	2,9	
Empresa	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,3	3,4	3,4	2,6	
Ámbito superior a la empresa	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	2,9	
- Grupo de empresas	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,4	1,4	1,1	3,3	3,2	2,6	
- Sector provincial	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	2,9	
- Sector autonómicos	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	2,8	
- Sector nacional	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,3	2,6	3,4	2,9	
Convenios firmados en años anteriores	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	2,8	
Convenios firmados en el año	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	3,4	
Convenios firmados en años posteriores	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,1	3,8	4,4	-	
Sin cláusula de garantía salarial	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,7	1,4	2,9	3,6	2,9	
Con cláusula de garantía salarial	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	2,8	
Agrario *	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	2,2	
Industria *	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,4	3,5	3,2	2,9	
Construcción *	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	2,9	
Servicios *	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,3	2,8	3,6	2,9	
Variación salarial revisada (%)															
Total	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,7	1,6	3,2	3,6	-	
Empresa	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,6	3,6	3,5	-	
Ámbito superior a la empresa	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,6	3,2	3,6	-	
- Grupo de empresas	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 provincial	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	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	2,9	-	-	
- Sector nacional	2,0	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	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	2,9	3,3	-	
Convenios firmados en el año	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,1	1,6	3,5	4,1	-	
Convenios firmados en años posteriores	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,2	3,8	4,4	-	
Con cláusula de garantía salarial	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	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	2,0	2,0	3,2	4,0	-	
Industria *	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,7	3,9	3,4	-	
Construcción *	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	3,1	3,1	-	
Servicios *	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,5	3,0	3,7	-	
Cl. garantía salarial (% trabajadores)															
Total	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	13,1	13,4	16,9	23,4	34,8	
Empresa	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	26,8	
Ámbito superior a la empresa	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	12,9	13,4	17,0	23,9	35,2	
Jornada anual (horas)															
Total	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	1.742,8	1.749,3	1.762,4	
Empresa	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	1.699,6	1.700,2	1.723,1	
Ámbito superior a la empresa	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	1.745,6	1.752,5	1.764,2	
Ratio empresas por convenio															
Total convenios	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	236,2	259,0	294,9	305,9	379,0	
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.174,4	1.141,6	1.259,1	
Ratio trabajadores por convenio															
Total convenios	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	2.836,2	2.921,9	3.342,4	
Convenios de empresa	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	231,1	243,1	207,5	
Convenios ámbito superior a la empresa	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	10.632,6	10.264,2	10.642,4	
Ratio trabajadores por empresa															
Total convenios	7,6	7,3	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,4	9,6	9,6	8,8	
Convenios de empresa	257,8	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	231,1	243,1	207,5	
Convenios ámbito superior a la empresa	6,9	6,7	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,6	8,8	9,1	9,0	8,5	
B/ CONVENIOS FIRMADOS															
Convenios	928	1.496	1.567	1.600	54	C/ INAPLICACIONES				2019	2020	2021	2022	2023	2024 P
De nuevas unidades de negociación	197	356	380	292	4	Número				1.044	566	559	557	573	115
Trabajadores (miles)	1.607,1	4.641,6	3.979,6	4.204,1	111,9	Con acuerdo en período cons				93,2	95,6	90,5	85,6	90,2	94,8
De nuevas unidades de negociación	101,4	121,0	293,1	234,2	0,2	Empresas afectadas				793	486	477	461	497	102
						Trabajadores				22.280	20.301	26.923	21.797	26.257	5.499

(1) Convenios registrados hasta el 29 de febrero de 2024. 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, 2023 y 2024. 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/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.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> <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 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 Oficina de Atención Virtual Laboral.</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> <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: C/ Francesco Scrimieri, 3, Planta 2ª - 47014 Valladolid Tfno.: 983414478 e-mail: comisión.convenios@jcyl.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> <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: 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 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: C/ Algalia de Abaixo, 24 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña) Tfnos.: 981541601/02 e-mail: info.cgrrl@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>
<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.: 968226091 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</p> <p>Dirección: Parque Tomás Caballero, 1, Ed."Fuerte del Príncipe II", Planta 1ª-31005 Pamplona Tfno.: 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, 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>
<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.: 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>
<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.



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

Código QR de enlace con el sitio WEB



27/03/2024